

La période d'essai dans un CDD

Description

La période d'essai en CDD permet au salarié de s'assurer que son poste lui convient et à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié .

Les [règles relatives à la période d'essai](#) ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI.

Pendant cette période, l'employeur et le salarié peuvent facilement mettre fin au [contrat de travail](#). Toutefois, pour éviter les abus, rupture de la période est encadrée.

[Modèle de contrat de travail CDD](#) [Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Qu'est-ce que la période d'essai en CDD ?

La période d'essai d'un [contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#) ou d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est une courte période pendant laquelle l'**employeur peut évaluer les compétences du salarié** et le salarié peut s'assurer que les missions lui conviennent.

En principe, la période d'essai n'est pas obligatoire. Toutefois, si elle est prévue dans le contrat de travail, le salarié doit obligatoirement effectuer une période d'essai.

Pendant cette période, l'employeur et le salarié peuvent décider, **à tout moment, de rompre le contrat de travail**.

A l'issue de la période, si aucune des parties n'a mis fin au contrat, la relation de travail se poursuit normalement.

A noter : Durant sa période d'essai, le salarié en CDD perçoit la rémunération mentionnée dans son contrat de travail.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Dans le cadre d'un CDD, la durée de la période d'essai varie selon la durée du contrat de travail.

CDD de moins de 6 mois

La période d'essai du CDD de 6 mois ou moins est calculée à raison d'un jour par semaine. La durée maximale de la période d'essai est de **2 semaines**.

Ainsi, par exemple, pour un CDD d'un mois, la durée de la période d'essai ne peut **pas excéder 4 jours**.

La convention collective, la lettre d'engagement ou le contrat de travail peuvent prévoir une durée inférieure.

CDD de plus de 6 mois

Pour les CDD de 6 mois ou plus, la durée maximale de la période d'essai est en principe de **1 mois**.

La convention collective ou le contrat de travail peuvent également prévoir une durée inférieure de la période d'essai.

CDD sans terme précis

Un CDD sans terme précis est un contrat dans lequel la date de fin n'est pas prévue. Le contrat prend fin lorsque **l'objet est accompli** (exemple : remplacement d'un salarié absent).

Pour ce type de contrat, la période d'essai se calcule par rapport à la **durée minimale du contrat**.

Attention : La période d'essai d'un [contrat de travail cadre](#) ou d'un ancien stagiaire embauché à l'issue son stage répond à des règles particulières.

La fixation d'une durée supérieure à la durée légale

La fixation d'une durée de période d'essai excédant la durée autorisée ne transforme pas le CDD en CDI. Toutefois, si la rupture intervient après le terme légal de la période d'essai, elle constitue une rupture anticipée du contrat de travail.

En effet, à l'issue de la durée maximale légale de la période d'essai, les dispositions de rupture propres à la période d'essai ne s'appliquent plus. Ainsi, ladite rupture est une [rupture anticipée du CDD](#). A ce titre, le salarié peut demander des **dommages et intérêts** d'un montant au moins égal à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du CDD.

Zoom : L'existence d'un contrat de travail est primordiale afin d'encadrer les relations de travail. C'est pourquoi LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail CDD](#). Il contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir.

La période d'essai d'un CDD peut-elle être renouvelée ?

La période d'essai d'un CDD ne peut pas être renouvelée. En effet, seul le [renouvellement de la période d'essai d'un CDI](#) est possible.

En revanche, en cas d'absence du salarié (maladie, congés, événements familiaux, etc.), la **période d'essai est prolongée** automatiquement selon le nombre de jours d'absence.

Par ailleurs, en cas de **succession de deux CDD dans la même entreprise**, seul le 1^{er} CDD peut comporter une période d'essai.

En outre, si le salarié conclut un CDI à la suite du CDD, la durée du CDD est déduite de la période d'essai relative au CDI.

A noter : A l'issue de la période d'essai, en l'absence de rupture anticipée, le contrat de travail se poursuit automatiquement.

Comment rompre la période d'essai d'un CDD ?

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent mettre un terme au contrat de travail, à tout moment. Un délai de prévenance doit toutefois être respecté en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise.

Le délai de prévenance en cas de rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur doit respecter un délai de prévenance pour rompre la période d'essai. Le

délai de préavis s'applique pour les CDD comportant une période d'essai d'une semaine au moins, c'est-à-dire pour les CDD de 7 semaines au minimum.

Selon l'article [L 1221-25 du Code du travail](#), ce délai de prévenance ne peut pas être inférieur à :

- 24 heures pour moins de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une période de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines pour 1 mois de présence ;
- 1 mois pour 3 mois de présence.

Attention : Si l'employeur ne respecte pas son délai de prévenance, il est redevable d'une indemnité compensatrice à son salarié. Son montant est égal au salaire et aux avantages que ce dernier aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance.

Le délai de prévenance pour une rupture à l'initiative du salarié

Le salarié peut également rompre librement la période d'essai. Pour cela, il doit respecter un délai de prévenance de :

Au regard de l'[article L 1221-26 du Code du travail](#), il est également soumis au respect d'un délai de prévenance de :

- 48 heures pour un temps de présence supérieur à 8 jours ;
- 24 heures pour un temps de présence inférieur à 8 jours.

Bon à savoir : Cette rupture ne donne lieu à aucune indemnité, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés, due au prorata du travail effectivement accompli. En revanche, ni l'indemnité de fin de contrat ni les dommages et intérêts pour rupture anticipée ne sont dus.

La rupture abusive de la période d'essai

Bien que la rupture de la période d'essai d'un CDD soit possible à tout moment, celle-ci ne doit pas être abusive.

En effet, un **abus dans la rupture** de la période d'essai peut-être caractérisé en cas de motif non inhérent aux qualités professionnelles du salarié ou de motif discriminatoire.

Par exemple, ont été jugée abusives une rupture justifiée par une perturbation de

l'entreprise eu égard aux arrêts maladie du salarié durant sa période d'essai ou encore la rupture de la période d'essai pour motif économique.

De plus, une rupture abusive peut également être caractérisée, si elle intervient à l'initiative de l'employeur de manière anticipée, sans laisser au salarié le temps de faire ses preuves.

En cas de rupture abusive, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes afin d'obtenir des dommages et intérêts eu égard au préjudice subi.

Les conditions de forme à respecter pour rompre une période d'essai

En théorie, la rupture de la période d'essai n'est conditionnée à aucun formalisme particulier, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles contraires.

Cependant, en pratique, il est souvent recommandé de notifier cette rupture par **lettre recommandée avec accusé de réception** ou par remise en main propre contre récépissé ou émargement.

En effet, cela permet de dater la rupture et de vérifier le respect du délai de prévenance.

Toutefois, dans certains cas, l'employeur est tenu à des obligations supplémentaires afin de rompre la période d'essai d'un salarié en CDD :

- Pour les salariés protégés, il doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ;
- Pour les salariés en arrêt maladie ou accident de travail pendant la période d'essai, la rupture est impossible pendant cette suspension. L'employeur peut licencier son salarié en cas de faute grave ou lourde en respectant la procédure du [licenciement pour faute](#).

Lire aussi : [Convention Collective Syntec : la période d'essai](#)

FAQ

Quelle est la durée de la période d'essai pour un CDD ?

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant des durées inférieures, la durée d'une période d'essai pour un CDD est limitée à un jour par semaine (dans la limite 2 semaines) pour les CDD de 6 mois et moins et d'un mois maximum pour les CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

Quelle est la durée de la période d'essai pour un CDI ?

La durée maximale de la période d'essai d'un CDI varie :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée.

Une période d'essai est-elle obligatoire ?

La période d'essai n'est pas obligatoire. Toutefois, si elle est prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, elle s'impose au salarié.