Période d'essai à l'issue d'un stage : durée et conditions de validité

Description

Au terme d'une période de stage concluante, il est possible pour l'employeur de proposer un contrat de travail au stagiaire. Lorsque cela est prévu par le contrat de travail, ce dernier peut être amené à effectuer une [période d'essai](#) avant d'être définitivement embauché.

Cette période fait cependant l'objet d'un régime spécial du fait de la préexistence du stage à l'embauche. Précisions sur cette pratique particulière.

[Modèle de contrat de travail](#)

Un stagiaire peut-il bénéficier d'une période d'essai ?

Si elle ne peut pas être imposée au stagiaire durant son stage, la période d'essai peut en revanche parfaitement s'appliquer à l'ancien stagiaire qui voit son stage transformé en contrat de travail.

Durant la période de stage

Il est formellement **interdit** d'imposer une période d'essai au **début du stage**. Le [statut légal des stagiaires](#) vise en effet bien à différencier ce type de poste de celui du salarié. Même si [gratifié](#) sous certaines conditions, le stagiaire n'est pas soumis aux mêmes règles et conditions de travail que le salarié.

Le stage a en effet vocation **pédagogique** : s'il exécute des tâches professionnelles, le stagiaire conserve donc son statut étudiant. Il ne dispose pas d'un contrat de travail et, à ce titre, ne peut par exemple pas effectuer d'[heures supplémentaires](#). Il est alors naturel qu'il ne puisse se voir imposer une période d'essai.

Le stagiaire embauché à l'issue de son stage

La situation est différente lorsque le stagiaire se voit **proposer un emploi à l'issue de son stage**.

Cela peut notamment être le cas de l'étudiant brillant qui a excellé dans l'exercice de

ses fonctions. Il n'est alors pas rare de pouvoir transformer le stage en un véritable contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. L'ancien stagiaire, devenu salarié, peut alors parfaitement **se voir imposer une période d'essai**.

Attention : la période d'essai n'est pas une obligation légale. Afin d'être valide, elle doit donc obligatoirement être insérée par écrit dans le contrat de travail. À défaut de mention, l'embauche est présumée effective à la date de prise de fonction du salarié.

Les articles [L1221-19](#) et [L1221-20](#) du Code du travail prévoient que le [contrat de travail](#) peut conditionner l'embauche d'un nouveau salarié à la réalisation d'une **période d'essai**. Son objectif est singulier, puisqu'il s'agit de confirmer la pertinence de la nouvelle recrue et de s'assurer de sa compatibilité avec le poste.

Cela permet ainsi à l'employeur d'**évaluer les compétences de l'employé** dans son travail, notamment au regard de son expérience. Le salarié peut également **apprécier si les fonctions occupées lui conviennent**. De longueur variable, cette phase de test représente une **mesure de prudence** lorsque sont conclus des accords engageants tels que des [contrats à durée déterminée](#) (CDD) ou [indéterminée](#) (CDI).

Zoom : Afin de faciliter vos démarches de recrutement, LegalPlace vous propose des [modèles de contrats de travail](#). Il vous suffit simplement de remplir nos modèles en ligne et de les imprimer.

Quelle est la durée de la période d'essai après un stage ?

Les règles régissant la validité et la durée d'une période d'essai sont particulières dans le cas où le nouveau salarié est un ancien stagiaire de l'entreprise. Il convient d'abord d'explorer le régime général avant de se pencher sur ces dispositions spéciales.

Les durées légales de la période d'essai d'un salarié

La durée de la période d'essai est **fixée par le Code du travail** et dépend de plusieurs facteurs, tels que la nature du contrat, sa durée ou encore le statut professionnel du salarié.

On distingue notamment selon qu'il s'agit d'un CDI ou d'un CDD.

La durée maximale de la période d'essai d'un **CDI** est fixée par l'article L1221-19 du

Code du travail à :

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

Dans le cadre d'un CDD, la réglementation est différente. La durée de la période d'essai dépend en effet de la **durée du contrat** :

- 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines pour les CDD de moins de 6 mois ;
- 1 mois maximum pour les CDD de plus de 6 mois et sans terme précis (CDD de remplacement par exemple).

Le cas particulier du salarié ancien stagiaire

L'ancien stagiaire nouvellement embauché dans une entreprise peut, si cela est prévu dans le contrat de travail, se voir imposer une **période d'essai**.

Cette situation est cependant différente de l'embauche d'un salarié qui n'a pas préalablement effectué de stage chez l'employeur. Durant la période de stage, l'entreprise a en effet déjà eu l'opportunité d'apprécier le nouveau salarié, d'apprendre à connaître son travail, de déterminer s'il s'intégrerait correctement à l'équipe etc.

À ce titre, l'article L1221-24 du Code du travail prévoit qu'en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue de son stage, le stagiaire peut bénéficier d'une réduction de sa période d'essai. Les conditions varient alors selon la **date de l'embauche** et les **fonctions du nouveau salarié**. Voici un tableau récapitulatif.

	Mêmes fonctions qu'en stage	Fonctions différentes
Moins de 3 mois entre la fin du stage et l'embauche	La durée du stage est intégralement déduite de la période d'essai	La durée du stage est déduite de la période d'essai sans excéder la moitié de la période d'essai
Plus de 3 mois entre la fin du stage et l'embauche	Pas de réduction de la période d'essai	

Dans le cas où l'embauche intervient dans les **3 mois suivant la fin du stage**, les mois de stage sont pris en compte en étant tout simplement déduits de la période

d'essai.

Si le nouveau salarié exerce des **fonctions identiques** à celles occupées en stage, cette déduction peut être **intégrale**. Ainsi, si le stage a duré 4 mois et que l'employeur souhaite embaucher le stagiaire pour le même poste en prévoyant une période d'essai de 6 mois, 4 mois seront déduits de sa période d'essai qui ne durera alors que 2 mois.

En revanche, si le nouveau salarié exerce des **fonctions différentes**, cette déduction ne pourra s'opérer qu'à hauteur de la **moitié de la durée de la période d'essai**. Ainsi, si le stage a duré 4 mois et que l'employeur souhaite embaucher le stagiaire en l'affectant à un poste différent, la période d'essai de 6 mois ne pourra se voir réduire qu'à 3 mois maximum.

Bon à savoir : un accord collectif peut cependant prévoir des dispositions plus favorables.

Finalement, la durée du stage n'est **pas déduite de la période d'essai** si l'embauche intervient **plus de 3 mois après la fin du stage**. Sa longueur dépendra donc, comme la loi le prévoit, de la nature du contrat, de la catégorie professionnelle du salarié ou de la longueur du contrat (pour les CDD).

À noter: le salarié embauché à l'issue de la réalisation d'un stage dans une entreprise peut également voir la durée de son stage, si supérieure à 2 mois, prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Comment se déroule la période d'essai de l'ancien stagiaire devenu salarié ?

La période d'essai de l'ancien stagiaire devenu salarié peut se dérouler de plusieurs manières différentes. Confirmation de l'embauche, rupture, [renouvellement](#) : il convient ici d'envisager les différents cas de figure envisageables.

L'embauche à l'issue de la période d'essai

À la fin de la période d'essai, les rapports de travail se **poursuivent automatiquement**.

Si l'employeur est satisfait du travail fourni par le nouveau salarié, l'embauche est donc **définitive**. Au-delà de cette période, il faudra engager une procédure de licenciement pour mettre fin à la relation de travail avec le salarié.

La rupture de la période d'essai

Dans certains cas, notamment en cas d'incompétence du salarié, il est nécessaire de **rompre la période d'essai**.

Si cette rupture peut être initiée par l'employeur comme par le salarié, elle doit se faire dans le respect des **délais de prévenance** prévus par la loi. Ces derniers varient en fonction de la nature du contrat, du temps passé par le salarié dans l'entreprise et de la partie à l'initiative de la rupture.

Dans le cadre d'un **CDI**, si la rupture de la période d'essai est initiée par **l'employeur**, ces délais sont :

- 24 heures pour un salarié qui a passé moins de huit jours dans l'entreprise ;
- 48 heures pour un salarié qui a passé entre huit jours et un mois dans l'entreprise ;
- deux semaines pour un salarié qui a passé entre un mois et trois mois dans l'entreprise ;
- un mois pour un salarié qui a passé plus de trois mois dans l'entreprise.

Si la rupture est initiée par le **salarié**, le préavis à respecter est de :

- 24 heures s'il a passé moins de huit jours dans l'entreprise ;
- 48 heures s'il a passé huit jours ou plus dans l'entreprise.

Ces règles s'appliquent également aux CDD, à l'exception des CDD dont la période d'essai ne dépasse pas huit jours : la loi ne prévoit alors aucun délai de prévenance.

Bon à savoir : la loi ne prévoit pas de formalités particulières pour rompre une période d'essai. Il n'est pas nécessaire pour la partie à l'initiative de cette décision de la motiver.

Le renouvellement de la période d'essai

L'employeur peut également solliciter un renouvellement de la période d'essai afin de **conforter sa décision finale**.

Les durées maximales, renouvellement compris, seront alors portées à :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

Attention : seule la période d'essai d'un CDI peut faire l'objet d'un renouvellement.

FAQ

Qu'est-ce qu'une période d'essai ?

Il s'agit d'un laps de temps permettant à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié et de s'assurer de sa compatibilité avec le poste.

Est-il obligatoire d'imposer une période d'essai à un stagiaire embauché au terme de son stage ?

L'imposition d'une période d'essai n'est jamais obligatoire. Afin d'être valide, elle doit donc nécessairement être stipulée dans le contrat de travail du nouveau salarié. Si cela n'est pas le cas, l'embauche sera présumée définitive.

Quelles réductions de période d'essai pour le stagiaire embauché au terme de son stage ?

Si l'embauche est intervenue moins de 3 mois après la fin du stage et que le nouveau salarié exerce les mêmes fonctions, la durée du stage sera intégralement déduite de la période d'essai. S'il exerce un poste différent, cette déduction s'effectue dans la limite de la moitié de la période d'essai. Si, cependant, l'embauche est intervenue plus de 3 mois après la fin du stage, il n'y a pas de réduction possible.