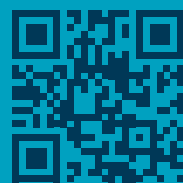
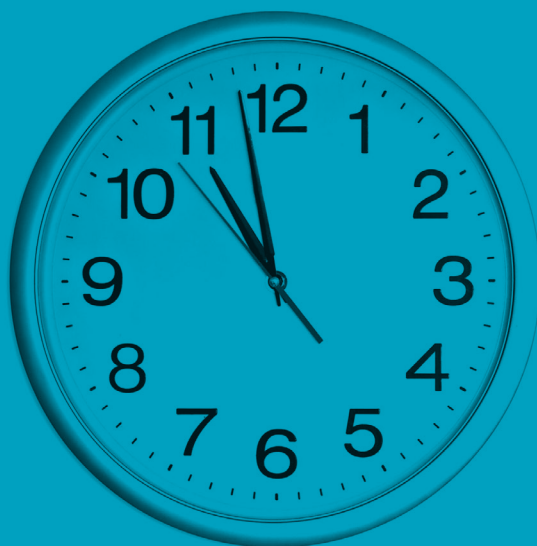




# VOS DROITS

## ESSAI : période d'essai



[cgt-tpe.fr](http://cgt-tpe.fr)

# VOS DROITS

**SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)**

## ESSAI

### Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur-se d'évaluer les compétences de la ou du salarié-e, et à ce-tte dernier-e d'apprécier si le poste lui convient. Elle constitue une véritable relation de travail, avec tous les droits et obligations que cela implique. Seul le mode de rupture du contrat diffère.

#### L'essai n'est pas obligatoire

La période d'essai n'est pas obligatoire. Si l'employeur-se veut s'en prévaloir, elle ou il doit avoir été prévue par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

#### Durée de l'essai

La durée maximale de la période d'essai pour un contrat à durée indéterminée est fixée par la loi :

- pour les ouvrier-es et les employé-es : deux mois ;
- pour les agent-es de maîtrise et les technicien-nes : trois mois ;
- pour les cadres : 4 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, mais seulement si un accord de branche étendu le prévoit et que le contrat de travail le prévoit également. Il faudra l'accord écrit du ou de la salarié-e lors du renouvellement. Pour un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut pas excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de deux semaines, si la durée du contrat est inférieure à six mois, et de un mois, pour un contrat de plus de six mois. En cas d'absence (maladie, AT-MP, congé annuel, etc.) au cours de l'essai, la période d'essai est suspendue. Elle est donc prolongée d'autant.

#### Rupture de l'essai

L'essai peut être rompu à tout moment, soit par l'employeur-se, soit par la ou le salarié-e. Le travail accompli doit être payé, mais la rupture n'entraîne en principe le versement d'aucune indemnité.

Lorsque l'employeur-se rompt le contrat de travail au cours de la période d'essai, la ou le salarié-e est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Ce délai de prévenance ne doit pas prolonger la période d'essai.

Lorsque c'est la ou le salarié-e qui met fin à la période d'essai, elle ou il doit respecter un délai de prévenance de vingt-quatre heures si sa durée de présence est inférieure à huit jours ou de quarante-huit heures pour une durée de présence de huit jours ou plus.