



# Les nouvelles périodes d'essai

*La loi fixe des durées maximales de période d'essai en fonction de la catégorie professionnelle des salariés. La période d'essai peut être renouvelée si un accord de branche étendu le prévoit. Sa rupture est assortie d'un délai de prévenance.*

## ESSENTIEL

La loi donne également la définition de la période d'essai : elle permet à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié, et au salarié de voir si les fonctions occupées lui conviennent. L'employeur ne pourra donc pas rompre la période d'essai pour un motif économique.



### CONTRAT OBLIGATOIRE

La période d'essai ne pourra être opposée que si elle est expressément prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement. Cette exigence ne fait que renforcer l'intérêt du formalisme du contrat qui est bien souvent exigé par les conventions collectives lors de l'embauche.

La loi de modernisation du marché du travail prévoit de nouvelles dispositions relatives à la période d'essai.

Elle en fixe des durées maximales applicables à toutes les professions, en fonction de la catégorie professionnelle des salariés (voir le tableau ci-après).

Ces durées, ainsi que la faculté de leur renouvellement, doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. Ainsi, quelles que soient les dispositions de la convention collective, les parties ne pourront se prévaloir de l'existence d'une période d'essai que si elle figure expressément dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Ces durées ont un caractère impératif et s'imposent à l'exception :

- des durées plus longues fixées par des accords de branche avant

le 26 juin 2008 (date de publication de la loi) ;

- des durées plus courtes fixées par des accords collectifs après le 26 juin 2008 ;

- des durées plus courtes fixées par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;

- à titre transitoire, des durées plus courtes fixées par des accords de branche avant le 26 juin 2008 qui restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

La période d'essai peut faire l'objet d'un seul renouvellement à condition qu'un accord de branche étendu le prévoit et fixe les conditions et les durées de renouvellement.

Pendant la période d'essai, les parties ne pourront rompre le contrat qu'après avoir respecté un délai de prévenance qui est fonction

de l'initiateur de la rupture et de la durée de présence du salarié (voir tableau ci-après).

La loi précise que « la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance ». Ainsi, à titre d'exemple, l'employeur qui souhaite rompre la période d'essai d'un cadre, qui a fait l'objet d'un renouvellement, soit 8 mois au total, devra notifier la rupture de la période d'essai au plus tard le dernier jour du 7<sup>e</sup> mois. Le respect de ce délai de prévenance a donc pour effet de réduire d'autant la durée de la période d'essai.

La loi ne précise pas les sanctions qui devront s'appliquer dans l'hypothèse où l'employeur ne respecterait pas ce délai de prévenance. Deux hypothèses restent alors envisageables. Soit la rupture de la période d'essai intervenant hors délai est assimilée à un licenciement auquel cas l'employeur pour-

rait être condamné pour licenciement irrégulier et injustifié, soit, l'employeur serait redevable d'une indemnité compensatrice au profit du salarié correspondant aux jours excédentaires.

A titre d'exemple, un cadre ayant une période d'essai de 4 mois non renouvelable est embauché le 1<sup>er</sup> septembre 2008; l'employeur rompt la période d'essai le 15 décembre 2008, le délai de prévenance venant à expiration le 14 janvier 2009, soit 14 jours après le terme de la période d'essai. Dans la première hypothèse, l'employeur pourrait être condamné au titre d'un licenciement irrégulier et injustifié. Dans la 2<sup>e</sup> hypothèse, il ne pourrait pas exiger du salarié qu'il exécute la période allant du 1<sup>er</sup> au 14 janvier et lui devrait à ce titre une indemnité compensatrice. Des précisions sur ce point sont donc vivement attendues ! ■

*Loi du 25 juin 2008, n° 2008-596.*

*JO du 26 juin 2008.*



### DÉLAI DE PRÉVENANCE

**Au vu de la loi, le délai de prévenance doit s'inscrire à l'intérieur de la durée de la période d'essai. Il a donc pour effet de réduire d'autant la durée de celle-ci. La loi ne prévoit pas les sanctions applicables en cas de non respect de ce délai. Les juges seront donc amenés dans l'avenir à définir ses conséquences.**

#### Durées maximales légales

Ouvriers et employés	Techniciens et agents de maîtrise	Cadres
2 mois (4 mois après renouvellement)	3 mois (6 mois après renouvellement)	4 mois (8 mois après renouvellement)

	Durées de présence du salarié	Délai de prévenance
Rupture à l'initiative de l'employeur	< 8 jours	24 h
	≥ 8 jours ≤ 1 mois	48 h
	> 1 mois ≤ 3 mois	2 semaines
	> 3 mois	1 mois
Rupture à l'initiative du salarié	< 8 jours	24 h
	≥ 8 jours	48 h