



Article L1221-20 Code du travail

EMPLOYEUR

Évaluer les compétences du salarié



SALARIÉ

Vérifier si le poste lui convient

LA PÉRIODE D'ESSAI : RÈGLES, DURÉE ET RUPTURE

La période d'essai est une étape clé lors d'une embauche. Elle permet à l'employeur et au salarié d'évaluer leur collaboration avant un engagement définitif.



PÉRIODE D'ESSAI

Début du contrat de travail

Encadrée par la loi

Rupture possible sans indemnité

ESSAI PROFESSIONNEL

Test ou épreuve ponctuelle

Peut être rémunéré ou non

Risque de requalification en contrat de travail

PÉRIODE PROBATOIRE

Changement de fonctions en interne

Pas de règles légales spécifiques

Retour au poste précédent en cas d'échec



- La période d'essai **doit être écrite** dans le contrat ou la lettre d'engagement.
- Renouvellement** : un seul renouvellement possibles, avec accord écrit du salarié.

QUI PEUT ROMPRE ?

Employeur ou Salarié, sans motif (sauf abus)

DÉLAI DE PRÉVENANCE

Employeur : 24h à 1 mois selon ancienneté
Salarié : 24h à 48h

INDEMNITÉ

Aucune (sauf non-respect du délai de prévenance)

CAS PARTICULIERS :

- Rupture abusive (motif non professionnel, discrimination)
- Salariés protégés (autorisation de l'inspecteur du travail requise)

CDI

Ouvriers/employés: 2 mois renouvelable 1 fois

Techniciens/agents de maîtrise : 3 mois renouvelable 1 fois

Cadres : 4 mois renouvelable 1 fois

CDD

Durée < 6 mois : 1 jour/semaine (max 2 semaines)

Durée > 6 mois : 1 mois

Contrat d'apprentissage
45 jours

Contrat de professionnalisation
1 mois en CDD
Durées légales en CDI

La période d'essai est encadrée pour protéger employeurs et salariés. Toujours vérifier les règles de votre convention collective et respecter les formalités pour éviter les risques de contentieux.