



Cadre réglementaire

Définition

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences d'un nouvel arrivant et au salarié d'apprécier les fonctions qui lui sont confiées. **La période d'essai ne se présume pas** : elle n'existe que si elle est mentionnée explicitement dans le contrat signé.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu sans formalisation particulière, en respectant un délai de prévenance.

	CCN 51	CCN 66
Employé	2 mois	2 mois
Cadre	4 mois	4 mois
CDD	< 6 mois : 1 jour / sem. et 14 jours max. > 6 mois : 1 mois	

Renouvellement de la période d'essai

CCN 51 et 66 : il n'est pas possible de renouveler la période d'essai.

CCN ACI : il est possible de renouveler 1 fois la période d'essai pour une durée équivalente. Il faut dans ce cas recueillir l'accord clair et non équivoque du salarié¹.

Réduction de la période d'essai

- Si le salarié a effectué un CDD avant une embauche en CDI, la durée de son CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue².
- Si le salarié a effectué une mission d'intérim avant son embauche en CDI, la période d'essai est diminuée de la durée de l'intérim jusqu'à un maximum de 3 mois³.
- Si le salarié a effectué un stage avant son embauche, la durée du stage est déduite jusqu'à la moitié de la période d'essai maximum.
- Si le salarié a effectué un contrat d'apprentissage avant une embauche en CDI, il n'a pas à effectuer de période d'essai.

Départ, décompte et suspension de la période d'essai

La période d'essai démarre au 1^{er} jour du contrat et se décompte en calendrier (de date à date). Elle est suspendue en cas de :

- Congés payés
- Absence pour maladie
- Maternité ou accident du travail
- Congé sans solde
- Période de fermeture de l'entreprise uniquement si le salarié lui-même est en congé
- Jours de repos accordés au titre du forfait jour

¹ Une simple information par l'employeur du renouvellement de la période d'essai n'est pas suffisant.

² Jusqu'à disparaître si la durée du CDD effectué est égale à la durée de la période d'essai du CDI.

³ Et peut même disparaître selon les cas.

Rupture et fin de la période d'essai

Au terme de la période d'essai, le maintien du salarié est une confirmation implicite de son embauche définitive. Nul besoin de formalisme particulier.

Lorsque la période n'est pas satisfaisante, tant pour l'employeur que pour le salarié, **elle peut être rompue sans motif**. Dans ce cas, il faut notifier au salarié par courrier avec AR la fin de sa période d'essai.

Délai de prévenance

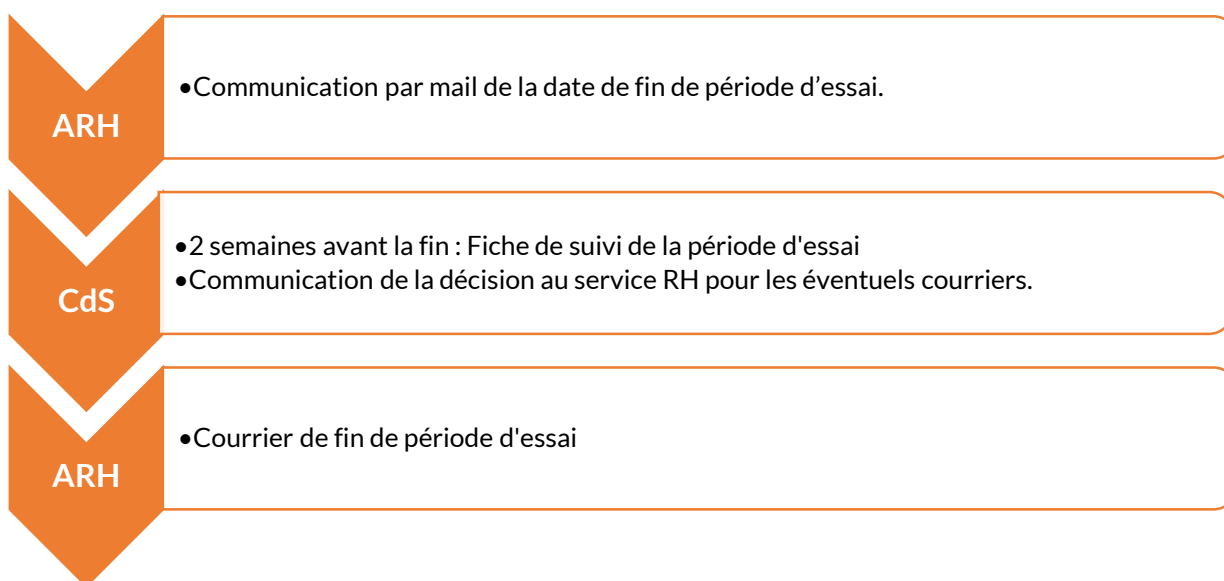
Le délai de prévenance ne repousse pas le terme de la période d'essai.

Lorsque le délai de prévenance n'est pas respecté, les jours manquants sont indemnisés et payés comme s'ils avaient été travaillés par le salarié.

RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI		
Présence dans l'entreprise	Délai de prévenance	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
7 jours maxi	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois	2 semaines	48 heures
Après 3 mois	1 mois	48 heures



Procédures



Outils

- To-Do liste Process Entrée-Sortie
- Support de suivi des périodes d'essai
- Courrier de fin de période d'essai