

## Textes de loi et références

Code du travail : articles L1221-19 à L1221-26  
Dispositions générales

Code du travail : articles L1242-10 et L1242-11  
Salarié en CDD

Code du travail : articles L1251-14 et L1251-15  
Salarié en contrat temporaire

Code du travail : article L3123-5  
Décompte de la période d'essai (salarié à temps partiel)



**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**

Escalier A  
2<sup>e</sup> étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)

# Les Fiches Techniques

## La Période d'Essai

**(Employés/Ouvriers)**

**Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S.N.C.C.)**



Parution janvier 2022

Vérfié le 31 janvier 2022

La période d'essai permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté. Elle permet au salarié de déterminer si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Sa durée varie en fonction du type de contrat de travail : CDI, CDD ou contrat de travail temporaire (intérim). Sa durée varie également en fonction de la catégorie professionnelle du salarié. Elle peut être renouvelée ou rompue de manière anticipée, sous conditions.

### **Vous êtes en CDI**

#### **Vous êtes employé ou ouvrier**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment en fonction de son expérience.

Elle permet également au salarié de déterminer si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai n'est pas obligatoire.

Cependant, elle s'impose au salarié si elle est prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement

La durée de la période d'essai varie en fonction de la qualification professionnelle du salarié :

La durée maximale légale de la période d'essai initiale d'un CDI est de 2 mois.

Elle est renouvelable une fois.

Elle est donc de 4 mois maximum, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

Le renouvellement de la période d'essai est prévu par dispositions conventionnelles. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié.

Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail (ou la lettre d'engagement

Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par mail

La période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires)

La période d'essai débute le 1er jour de travail. Elle ne peut pas être décalée.

Le décompte est effectué de la même manière pour le salarié à temps plein et le salarié à temps partiel.

*Exemple :*

*Une période d'essai de 2 mois qui débute un 15 mars doit prendre fin le 14 mai suivant à minuit (même si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié).*

La rémunération versée durant la période d'essai est celle fixée par le contrat de travail.

### **Rupture par l'employeur**

#### **Procédure**

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur.

Aucune procédure particulière n'est imposée à l'employeur qui souhaite rompre la période d'essai.

Toutefois, l'employeur doit respecter une procédure particulière dans l'un des cas suivants :

La rupture de la période d'essai est prévue par la convention collective

La rupture est en lien avec une faute commise par le salarié (la procédure disciplinaire s'applique)  
La rupture du contrat concerne un salarié protégé : dans ce cas, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire.

#### **Délai de prévenance**

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié, avant son départ de l'entreprise, dans un délai dit de prévenance.

Ce délai de prévenance est applicable si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Le délai varie selon en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

Inférieure à 8 jours 24 heures

Entre 8 jours et 1 mois de présence 48 heures

Entre 1 mois et 3 mois de présence 2 semaines

Après 3 mois de présence 1 mois

La période d'essai (renouvellement inclus) n'est pas prolongée en cas de non-respect du délai de prévenance.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié.

Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

*À savoir : la rupture de la période d'essai peut être considérée comme abusive par le juge, notamment si elle n'est pas liée aux compétences du salarié (rupture discriminatoire, pour raisons économiques, etc.).*

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat qui lui sont dus.

#### **À la fin de la période d'essai**

À la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement.