

# Période d'essai : Code du travail versus conventions collectives



© 2023 Les Echos Publishing

Un contrat de travail commence généralement par une période d'essai qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences professionnelles du salarié nouvellement embauché. L'employeur peut, pendant la période d'essai, mettre fin au contrat de travail du salarié sans avoir à justifier d'un motif ni à lui verser d'indemnité.

**Attention** : pour qu'un salarié soit soumis à une période d'essai, il faut que son existence et sa durée soient prévues dans son contrat de travail.

## Une durée limitée par le Code du travail

La période d'essai initiale d'un contrat à durée indéterminée ne peut pas dépasser une durée fixée par le Code du travail à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée une fois sans pouvoir dépasser, renouvellement compris :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

**Important** : le contrat de travail du salarié peut prévoir une période d'essai plus courte mais pas plus longue.

## **Une durée éventuellement fixée par une convention collective**

Les règles relatives à la durée de la période d'essai ont été intégrées dans le Code du travail par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Une loi qui a précisé ce qu'il devait advenir des périodes d'essai plus courtes ou plus longues éventuellement prévues dans les conventions collectives.

Ainsi, les périodes d'essai plus courtes que celles fixées dans le Code du travail ne s'imposent aux employeurs que si leur convention collective a été conclue après le 26 juin 2008.

Quant aux périodes d'essai plus longues que celles prévues dans le Code du travail, les employeurs peuvent les appliquer si leur convention collective a été conclue avant le 26 juin 2008. Mais cette possibilité prendra bientôt fin. En effet, à compter du 9 septembre 2023, les contrats de travail des salariés ne pourront plus prévoir des périodes d'essai plus longues que celles du Code du travail.

Sont notamment concernées par la fin de cette dérogation les conventions collectives :

- de la mutualité qui prévoit une période d'essai de 6 mois pour les cadres C 3, C 4 et les directeurs ;
- de la banque qui fixe une période d'essai de 6 à 9 mois pour les cadres ;
- des sociétés d'assurances avec une période d'essai de 6 mois

pour les cadres ;

– la promotion-construction qui prévoit une période d'essai de 3 à 6 mois pour les postes de travail classés aux niveaux V et VI ;

– des salariés permanents des entreprises de travail temporaire avec une période d'essai de 6 mois pour les cadres de niveau 7.

[Art. 19, loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, JO du 10](#)

© 2023 Les Echos Publishing