

La période d'essai, nouvelle version

Outre l'instauration de la rupture conventionnelle du contrat du travail, la réforme issue de loi de modernisation du marché du travail, adoptée par le Parlement le 12 juin 2008, modifie les règles relatives à la période d'essai.

Avant la réforme :

La durée de la période d'essai était fixée par les conventions collectives et accords collectifs de branche, sauf pour certaines catégories de salariés (CDD, VRP, intérimaires...).

La durée de la période d'essai que devait effectuer le salarié dépendait donc de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Après la réforme :

Durée de la période d'essai :

Désormais, la durée maximale de la période d'essai est 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.

Renouvellement de la période d'essai :

La possibilité de renouveler une fois la période d'essai doit être prévue par un accord collectif de branche étendu.

La durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement doivent obligatoirement être mentionnés dans le contrat de travail.

En cas de renouvellement, la durée de la période d'essai pourra être portée au maximum à :

4 mois pour les ouvriers et employés (soit deux fois deux mois).

6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens.

8 mois pour les cadres.

Sort des accords de branche prévoyant une période d'essai :

Concernant l'application des périodes d'essai prévues par les accords de branche, il convient de faire une distinction entre les accords antérieurs à la loi et ceux conclus après la loi :

Les accords de branches antérieurs à la loi : la durée de la période d'essai prévue par l'accord de branche s'appliquera si celle-ci est plus longue que la durée légale.

Toutefois, à titre transitoire, les accords collectifs de branche, conclus avant la loi, fixant une période d'essai plus courte que la durée légale continueront de s'appliquer jusqu'au 30 juin 2009.

Les accords de branche postérieurs à la loi : la durée de la période d'essai prévue par l'accord de branche s'appliquera si celle-ci est plus courte que la durée légale.

Enfin, le contrat de travail peut fixer une durée de période d'essai inférieure que celle déterminée par la loi.

Rupture de la période d'essai :

Désormais, la rupture de la période d'essai est soumise à un délai de prévenance. L'employeur qui met fin à la période d'essai avant son terme ou à son issue doit prévenir le salarié dans un délai minimal de :

24 heures si ce dernier compte moins de 8 jours de présence,

48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,

2 semaines après 1 mois de présence,

1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance minimal de :

24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours,

48 heures pour une durée de présence de 8 jours et au-delà.

A savoir : la loi de modernisation du marché du travail est en attente de publication afin d'être applicable. Les nouvelles dispositions relatives à la période d'essai seront instituées aux articles L. 1221-19 à L. 1221-26 du Code du travail.