

Management

>> Embauche

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Période d'essai : l'occasion d'un test réciproque

La période d'essai, préalable à l'embauche définitive du salarié, permet à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié et à ce dernier les conditions de travail et l'intérêt des tâches proposées. Période de test réciproque, elle peut être suspendue par certains événements ou renouvelée lorsque les parties n'ont pas eu le temps nécessaire pour valider leurs appréciations. Durant cette période, les parties peuvent mettre fin au contrat de travail sans conditions particulières.

Règles applicables en matière de période d'essai

Lire schéma.

Conditions de mise en œuvre

Le recours à la période d'essai n'est pas obligatoire. Elle ne se présume pas : elle doit être clairement fixée, dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié. Que la convention collective prévoit ou non une période d'essai, il convient de la faire figurer dans le contrat de travail. Elle doit toujours être acceptée par les deux parties.

Durée de la période d'essai

Elle est librement fixée par l'employeur et le salarié dans la limite des dispositions conventionnelles. Elle doit correspondre au temps jugé nécessaire pour apprécier les capacités du salarié. Si des dispositions conventionnelles existent, la période d'essai ne peut pas excéder la durée prévue par ces textes.

La convention collective n° 3332 du personnel vétérinaire précise : la durée de la période d'essai sera d'un mois pour les salariés vétérinaires non cadres et de trois mois pour les salariés vétérinaires cadres.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie par le Code du travail (articles L. 122-3-1 et L.122-3-2 et L. 773-19) :

- 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines si le CDD est inférieur à six mois ;
- 1 mois si le CDD est supérieur à 6 mois ;
- si le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour les contrats à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet (article L. 212-4-5 du Code du travail).

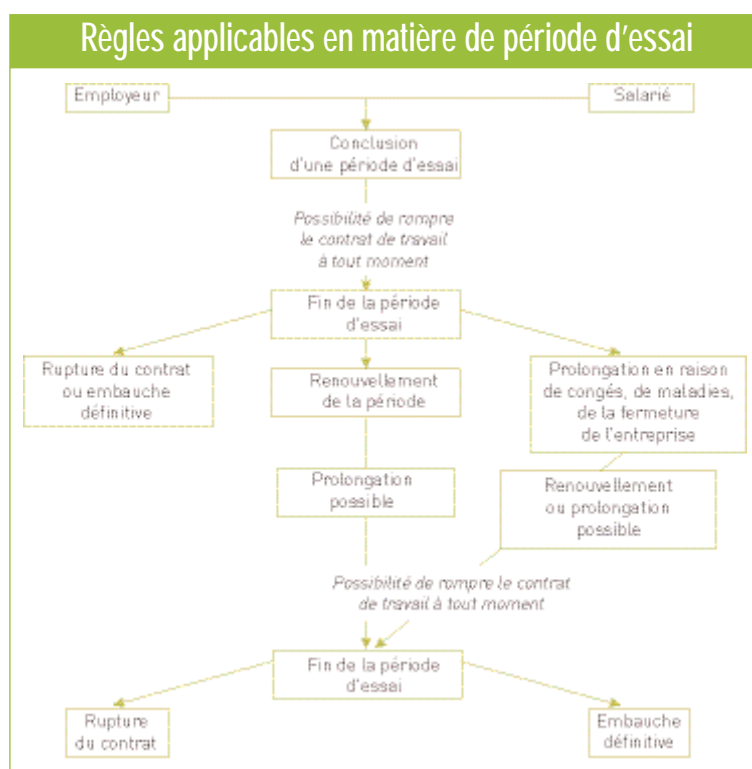
Point de départ de la période d'essai

Il correspond généralement à la date du commencement de l'exécution du contrat. C'est-à-dire la prise effective de fonctions par le salarié, l'existence d'un lien de subordination.

Fin de la période d'essai

L'essai arrive à son terme :

- soit le dernier jour de la période convenue à minuit ; au-delà, le contrat devient définitif ;
- soit avant le terme convenu, les parties pouvant le rompre à tout moment.



La rupture de l'essai à l'initiative de l'employeur prend fin le jour où l'employeur exprime sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire celui de l'envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Prolongation de la période d'essai

La période d'essai, devant correspondre à un temps de travail effectif, peut être prolongée en raison de certaines circonstances telles que la suspension du contrat pendant l'exécution de l'essai. La prolongation se calcule en jours calendaires. Ainsi, une absence d'une semaine retarde l'essai de 7 jours.

Renouvellement de la période d'essai

Renouveler l'essai suppose trois conditions :

- il doit être prévu expressément par le contrat de travail ou la convention collective ;
- l'employeur et le salarié doivent avoir accepté le renouvellement avant l'expiration de la période d'essai initiale ;
- le renouvellement doit être justifié, c'est-à-dire qu'il ne doit pas conduire à une durée excessive, disproportionnée par rapport à la technicité de l'emploi proposé.

Rupture de la période d'essai

La rupture peut avoir lieu :

- **à tout moment** : employeur et salarié peuvent rompre l'essai avant le terme initialement fixé ;

- **sans formalité** : la notification peut être verbale ou écrite ;
- **sans préavis**, sauf pour la convention collective n° 3332 ;
- **sans indemnité**, sauf pour la convention collective n° 3332 ;
- **sans motif** : employeur et salarié ne sont pas tenus de motiver la fin de l'essai.

Toutefois, la rupture ne doit pas être :

- abusive (motif sans lien avec l'appréciation des aptitudes professionnelles du salarié) ;
- discriminatoire (maternité).

La convention collective n° 3332 du personnel vétérinaire précise que la rupture de la période d'essai peut intervenir à tout moment, y compris au cours de sa période de renouvellement. Chaque partie devra respecter un délai de prévenance d'une semaine si la rupture intervient à compter du deuxième mois.

La convention collective n° 3332 du personnel vétérinaire prévoit lorsqu'un employeur dans les DOM embauche un salarié venant de la métropole, il doit lui rembourser le montant des frais de voyage aller en avion classe économique. Si la période d'essai est rompue du fait de l'employeur, celui-ci prend en charge les frais de voyage retour. En revanche, si la période d'essai est interrompue du fait du salarié, les frais de voyage retour ne lui sont pas dus, sauf accord des parties. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

>> GROS PLAN

Conseils

• Anticipez la période d'essai

Pour éviter toutes difficultés, il est préférable de prévoir une clause spécifique dans le contrat qui aménage les modalités de recours à la période d'essai (durée, renouvellement, rupture, effets, versement éventuel d'une indemnité).

• Anticipez son renouvellement

Il est impératif d'écrire au salarié (LRAR ou lettre remise en mains propres contre décharge) quelques temps avant la fin de l'essai pour l'informer du renouvellement de celle-ci. **J-P.K.**

