

## FICHE 2 : LA PÉRIODE D'ESSAI

Les nouvelles dispositions concernant la période d'essai (durée, rupture et délai de prévenance) sont instituées aux articles L.1221-19 à 1221-26 du Code du travail.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à tous les contrats conclus depuis le 27 juin 2008.

Les contrats en cours continuent de respecter les anciennes dispositions.

La période d'essai est désormais définie par le Code du travail (ce qui n'était pas le cas auparavant) comme étant la période permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (article L.1221-20).

### 1. LA DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

#### Avant la réforme

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

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

#### Après la réforme

La durée maximale de la période d'essai est fixée désormais par le Code du travail.

Le renouvellement de la période d'essai est possible une fois et la possibilité de renouvellement 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.

L'article L.1221-23 indique que la durée de la période d'essai et son renouvellement ne se présument pas.

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

CATÉGORIES PERSONNEL	DURÉE INITIALE MAXIMUM	DURÉE MAXIMUM AVEC UN RENOUELEMENT
Ouvrier et employé	2 mois	4 mois
TAM	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

Il faut faire une distinction entre les accords antérieurs à la loi et ceux conclus après la loi.

**En ce qui concerne les accords antérieurs à la loi**, la durée de la période d'essai 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 continuent de s'appliquer jusqu'au 30.06.2009.

**En ce qui concerne les accords postérieurs à la loi**, la durée de la période d'essai s'appliquera uniquement si la durée est plus courte que la durée légale fixée par loi.

Enfin le contrat de travail peut prévoir une période d'essai plus courte que la durée légale.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables (article L.1221-24).

#### *Exemple*

*Stage de 4 mois et période essai de 2 mois, avec aucune disposition spécifique dans l'accord collectif.*

*Le salarié embauché après avoir fait un stage de quatre mois sera soumis à une période d'essai d'un mois.*

## 2. LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

### Après la réforme

La rupture est désormais soumise à un délai de prévenance.

DURÉE DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE	DÉLAI DE PRÉVENANCE À RESPECTER	
	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

Contrairement à la jurisprudence actuellement en vigueur, lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture, il doit notifier sa décision suffisamment tôt afin de pouvoir effectuer un préavis (préavis = délai de prévenance) pendant la période d'essai.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus.

## FICHE 3 : LE CDD À OBJET DÉFINI

L'article 6 de la loi portant modernisation de marché du travail instaure un nouveau contrat à durée déterminée.

Ce contrat est créé à titre expérimental pour cinq ans.

L'appellation exacte est « contrat à durée déterminée à objet défini ».

Il est réservé aux salariés cadres et ingénieurs.

Ce contrat correspond à une embauche dans le but de réaliser une mission précise pendant une période, non renouvelable, comprise entre dix-huit et trente-six mois.

À la différence d'un CDD classique : pas de renouvellement possible.

**NOTA.** Le recours à ce type de CDD devra toutefois avoir été préalablement prévu par un accord collectif de branche étendu ou par un accord d'entreprise.

### 1. L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE, OU À DÉFAUT L'ACCORD D'ENTREPRISE, DEVRA DÉFINIR :

- Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles de répondre ;
- les garanties offertes aux salariés: aide au reclassement, VAE, priorité de réembauchage, accès à la formation professionnelle ;
- les conditions dans lesquelles ces salariés ont une priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise.

### 2. LA FIN DU CONTRAT

En principe, le contrat prend donc fin lorsque se réalise le projet pour lequel il a été élaboré.

La loi a prévu néanmoins que ce contrat puisse être rompu, pour une cause réelle et sérieuse, au bout de dix-huit mois, puis au vingt-quatrième mois.

Ce mode de rupture se distingue de celui qui est applicable habituellement à un contrat CDD (force majeure, faute grave).

Le salarié bénéficie à la fin de son contrat d'une indemnité égale à 10 % (il n'est pas prévu que cette indemnité puisse être réduite à 6 %) de sa rémunération totale brute et bénéficie d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Ce CDD, comme tout contrat de ce type, est obligatoirement écrit.

### Il doit comporter certaines mentions obligatoires :

- La mention de « CDD à objet défini » ;
- intitulé et références de l'accord collectif (de branche ou d'entreprise) ;
- description du projet et de sa durée prévisible ;
- définition des tâches ;
- évènement ou résultat objectif déterminant ainsi la fin du contrat ;
- délai de prévenance de son arrivée au terme et le cas échéant de la proposition de poursuite du contrat en contrat CDI ;
- rappel de la possibilité de rompre le contrat au bout de 18 ou 24 mois ;
- rappel du droit en cas de rupture par l'employeur à l'indemnité de précarité de 10 %.

### En conclusion, ce CDD prend donc fin

- Soit à la réalisation de l'objet, après un délai de prévenance égal à deux mois ;
- soit en cas de rupture par l'employeur OU le salarié, pour une cause réelle et sérieuse, au bout de 18 ou 24 mois ;
- la rupture peut aussi intervenir pour une faute grave, un cas de force majeure, une rupture amiable ou la conversion en CDI de ce contrat, compte tenu que ce CDD relève de la législation applicable aux CDD de droit commun.

## **3. L'INDEMNITÉ DE RUPTURE**

L'indemnité de rupture est versée si :

- Le contrat ne se poursuit pas par un CDI (pas de proposition de l'employeur ou refus du salarié) ;
- le contrat est rompu à la date anniversaire (18 ou 24 mois) par l'employeur.

La loi ne précise pas si cette indemnité de rupture est soumise aux cotisations sociales, mais cela devrait être le cas compte tenu du fait que ce CDD relève de la législation applicable aux CDD de droit commun.