

## EMPLOYEUR



## Infos agriculteurs

## La période d'essai

(10-2021 – Simone Ansker,  
Conseillère Ressources Humaines)

La période d'essai est une période précédant l'engagement définitif. Elle permet d'apprécier notamment pour le salarié l'intérêt du poste, les conditions de travail, l'ambiance de travail et pour l'employeur les compétences et la personnalité du salarié. Pendant cette période l'employeur et le salarié peuvent rompre librement le contrat sans motif, sans indemnité (sauf une indemnité compensatrice de congés payés si le salarié a acquis un droit à congés payés), sous réserve du respect d'un préavis, variable selon la nature du contrat et la partie à l'origine de la rupture.

### Est-ce-que la période d'essai est systématique ?

La loi fixe une durée minimale des périodes d'essai des salariés, à défaut d'accord sur une durée plus courte entre l'employeur et le salarié. La période d'essai est de 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise (au sens de la classification des emplois de la convention collective) et 4 mois pour les cadres.

A noter, pour un apprenti, la période d'essai est de 45 jours en entreprise.

La période d'essai n'est pas renouvelable sauf si la convention collective prévoit cette possibilité. *Consulter votre convention collective de travail. Si la convention collective prévoit une période d'essai facultative, la période d'essai n'existe que si elle est prévue au contrat de travail.*

### L'employeur et le salarié peuvent-ils fixer librement la durée de la période d'essai ?

La durée maximum de l'essai est prévue par la loi ou la convention collective, selon les cas. L'employeur et le salarié garde la possibilité de fixer une durée inférieure dans le contrat de travail. Le point de départ de la période d'essai n'est pas le jour de la signature du contrat mais le premier jour de travail. La période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif. Tous les arrêts de travail (maladie, congés...) pendant la période d'essai prolongent donc d'autant sa durée.



## Qu'est-ce qui est noté au sujet de la période d'essai dans la Convention collective nationale production agricole et CUMA ?

### Article 7.2 - Période d'essai

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

- des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris,
- des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément à l'article L.1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat soit :

- au maximum 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si le contrat est au plus égal à 6 mois,
- au maximum 1 mois dans tous les autres cas.

Pour les contrats sans terme précis, la durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée minimale.

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance conformément aux dispositions légales :

\* A l'initiative de l'employeur : Ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins une semaine, conformément à l'article L.1221-25 du code du travail, soit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois,
- 2 semaines après un mois,
- 1 mois après 3 mois.

\* A l'initiative du salarié : Le délai de prévenance qui s'applique, conformément à l'article L.1221-26 du code du travail, est de 48 heures ramené à 24 heures si la présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

## Existe-t-il un délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai ?

Oui. Le délai est différent selon si l'auteur de la rupture du contrat de travail en période d'essai est le salarié ou l'employeur (voir article de la CCN ci-dessus).

Auteur de la rupture	Nature du contrat	Durée de présence	Délai de prévenance
Salarié	CDI*	De 1 à 7 jours	24 heures
		8 jours ou plus	48 heures
Employeur	CDI	De 1 à 7 jours	24 heures
	CDD	6 ou 7 jours	
	CDI ou CDD	De 8 jours à 1 mois	48 heures
	CDI	De 1 à 3 mois	2 semaines
		Au-delà de 3 mois	1 mois

\* Le salarié en CDD n'est pas soumis à un délai de prévenance.

Il convient de respecter la loi ou la convention collective selon ce qui est le plus favorable au salarié. La période d'essai ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. Depuis une ordonnance du 26 juin 2014, la loi prévoit une indemnité compensatrice lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, sauf si le salarié a commis une faute grave. Cette indemnité serait égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Quand le salarié est l'auteur de la rupture, la loi demeure toujours muette sur les conséquences de l'inobservation du délai de prévenance.

**A savoir :** Les heures de travail réalisées pendant la période d'essai, doivent être payées même si le contrat de travail est rompu pendant cette période.