

Période d'essai

Contrat de travail du salarié du particulier employeur

À quoi sert la période d'essai ? Quelle est sa durée ? Est-il possible de la renouveler ? Peut-on rompre la période d'essai avant sa fin ?

Nous faisons le point sur ce qui est prévu par la Convention Collective Nationale (CCN) des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239) et le Code du travail.

→ Qu'est-ce qu'une période d'essai et à quoi sert-elle ?

La période d'essai permet **au particulier employeur** d'évaluer les compétences du salarié et de vérifier qu'il convient au poste pour lequel il a été recruté et **à ce dernier** d'apprécier l'intérêt de sa tâche et les conditions d'exécution de son travail.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas.

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié du particulier employeur **peut comporter une période d'essai** mais elle "n'est pas obligatoire. Elle **ne se présume pas et doit être expressément prévue** par les parties, **dans le contrat de travail écrit**" (article 44.1.1 de la convention collective) pour s'en prévaloir.

Attention ! Lorsque le salarié est embauché par un contrat **oral** dans le cadre du Cesu, la période d'essai n'existe pas.

→ Quelle est sa durée ?

Les règles sont **différentes** selon que le salarié est embauché en **contrat à durée indéterminée (CDI)** ou en **contrat à durée déterminée (CDD)**.

► Pour un contrat à durée indéterminée :

Si une période d'essai est prévue, elle doit être écrite dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La période d'essai est d'une **durée d'1 mois** qui **peut être renouvelée une fois si les 2 conditions suivantes** sont remplies :

- La possibilité du renouvellement doit être **prévue par le contrat de travail** ou dans la **lettre d'engagement**
- Le salarié doit être **averti par écrit du renouvellement** avant l'arrivée du terme de la période d'essai. Il prend alors la forme d'un avenant au contrat de travail signé par les parties.

à noter! Le renouvellement de la période d'essai doit répondre à une **nécessité professionnelle** : il doit s'agir de tester les qualités du salarié et ne doit pas avoir pour effet de faire échec aux règles de licenciement.

► **Pour un contrat à durée déterminée :**

Ce sont les dispositions légales et réglementaires de **droit commun** relatives à la période d'essai du contrat à durée déterminée **qui s'appliquent** (article 44.2 de la convention collective). La période d'essai doit être prévue au contrat de travail et sa durée **dépendra de celle du contrat de travail**.

- **Pour un CDD inférieur ou égal à 6 mois**, la durée de la période d'essai est calculée à raison d'1 jour par semaine, **dans la limite de 2 semaines calendaires**.

Exemple : Si le contrat de travail est de 4 semaines, la période d'essai est de 4 jours.

- **Pour un CDD supérieur à 6 mois**, la période d'essai maximale est **d'1 jour par semaine, dans la limite d'1 mois**
- **Si le CDD ne comporte pas de terme précis**, une durée **minimale** de contrat doit être prévue par le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est alors **calculée en fonction de cette durée minimale**.

Elle sera **d'1 jour par semaine de cette durée minimale** et limitée à 2 semaines calendaires.

Exemple : Si la durée minimale est de 4 semaines, la période d'essai est de 4 jours.

Ces durées sont **applicables**, que le salarié soit embauché à **temps plein ou à temps partiel**.

Attention ! Contrairement à la période d'essai d'un CDI, **il n'est pas possible de renouveler la période d'essai d'un CDD, même en cas d'accord entre le salarié et le particulier employeur**.

Important ! Toute **suspension** du contrat de travail qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés...) **prolongerait d'autant la durée de cette période**, qui doit correspondre à un travail effectif.

→ **La période d'essai peut-elle être rompue avant sa fin par l'une des parties au contrat ?**

En principe la rupture est libre et peut s'effectuer **par écrit** à l'initiative du **particulier employeur ou du salarié.**, à condition de **respecter** un délai appelé "**délai de prévenance**", sans formalités particulières. Néanmoins, pour des raisons de preuve, il est fortement conseillé de notifier la rupture de la période d'essai par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge).

à noter : La rupture de la période d'essai n'a pas besoin d'être motivée

Le délai de prévenance diffère selon que ce soit **l'employeur ou le salarié qui mette fin à la période d'essai.**

► **Rupture anticipée par le salarié**

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai, il doit informer le particulier employeur par écrit en respectant **un délai dit de prévenance.**

Ce **délai varie en fonction de la durée de présence du salarié** au service du particulier employeur :

Durée de présence du salarié	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

Un modèle de lettre est téléchargeable en cliquant sur le lien suivant : [Rupture du contrat en période d'essai à l'initiative du salarié](#) (Source : Ministère chargé du travail)

► **Rupture anticipée par le particulier employeur**

Le particulier employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit informer le salarié par écrit et le prévenir en respectant **un délai dit de prévenance** si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Ce **délai varie en fonction de la durée de présence du salarié** au service du particulier employeur :

Durée de présence du salarié	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines



La période d'essai, renouvellement inclus, prend fin à la date prévue même en cas de non-respect du délai de prévenance.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser **une indemnité compensatrice au salarié**.

Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

En ce qui concerne le salarié, le code du travail **ne précise pas la sanction en cas de non-respect par le salarié du délai légal de prévenance**.



À la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, la relation de travail se poursuit automatiquement.

Par un arrêt en date du 3 juillet 2024 (n°22-17.452), la Cour de cassation a rendu une décision dans laquelle elle rappelle que la **rupture du contrat de travail qui intervient postérieurement à l'échéance de la période d'essai et à l'initiative de l'employeur doit être qualifiée de licenciement**.

Les raisons avancées par l'employeur pour justifier la rupture de la période d'essai intervenue après son expiration ne peuvent pas être prises en considération pour tenter de justifier le licenciement qui en résulte.

Aucune possibilité de rattrapage n'est admise : **le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse**.

Cass. soc., 3 juillet 2024, n°22-17.452

→ Cas particuliers

Faute du salarié : lorsque la rupture est fondée sur un motif disciplinaire, **l'employeur doit alors respecter la procédure disciplinaire** (convocation à un entretien préalable...).

Motif discriminatoire : La période d'essai **ne peut pas être rompue en raison d'un motif discriminatoire** (opinion politique, activités syndicales, convictions religieuses, état de santé, grossesse, handicap...). A titre d'exemple l'article L.1225-1 du Code du travail prévoit que : « L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai (...) ». Une telle rupture serait nulle car reposant sur un motif discriminatoire

Accident du travail/Maladie professionnelle : **L'interdiction légale de rompre le contrat de travail au cours de la période de suspension** (sauf pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle) **s'applique également à la période d'essai**.

→ Quels documents le particulier employeur doit-il remettre au salarié lors de la rupture de la période d'essai ?

À la fin du contrat, le particulier employeur remet au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Reçu pour solde de tout compte
- Attestation France Travail

Il doit également payer les salaires dus pour la période d'activité, ainsi qu'une indemnité compensatrice en cas de délai de prévenance non respecté.

En cas de litige, c'est le conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur qui est compétent.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique " Les documents de fin de contrat" téléchargeable en cliquant à partir du lien [ICI](#)

Textes de référence

Articles [44](#) et suivants, articles [131](#) et suivants de la Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021

Code du travail : articles L1221-19 à L1221-26 - **Période d'essai CDI** - Articles L1242-10 et L1242-11 - **Période d'essai CDD**



Pour nous contacter

01 48 18 88 54

fessad@unsa.org

21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET

<https://unsa-fessad.org/> - <https://www.unsa-spe.org/>