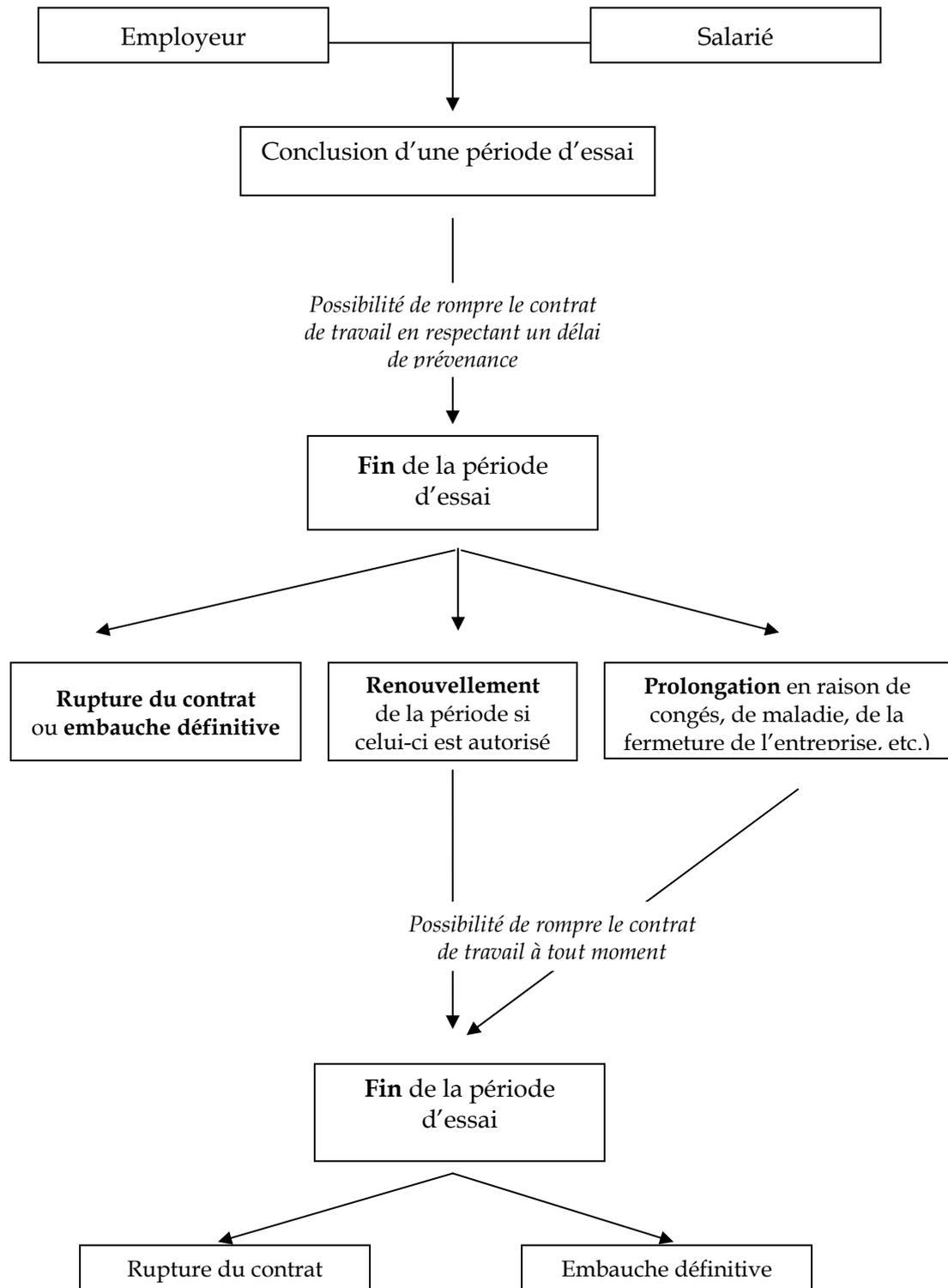


Les règles applicables en matière de période d'essai



1- Durée de la période d'essai

Une durée maximale légale est fixée. Elle s'impose aux dispositions de notre convention collective, et varie selon le **statut du salarié** :

- **2 mois** pour les *ouvriers* et les *employés* ;
- **3 mois** pour les *agents de maîtrise* et les *techniciens* ;
- **4 mois** pour les *cadres*.

2- 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 de travail devient définitif ;
- **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 le jour de l'envoi de la lettre recommandée avec accusé de réception.

3- 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.

4- Renouvellement de la période d'essai

Faute d'accord de branche le permettant, la période d'essai **n'est pas actuellement renouvelable**.

5- Rupture de la période d'essai - Délai de prévenance

La rupture peut avoir lieu si l'employeur respecte un délai de prévenance minimal variant en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise :

- **24 heures** quand il 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.