



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 9.

LA RÉSILIATION DU CONTRAT
DE TRAVAIL À L'ESSAI



Fiche 9.

LA RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'ESSAI

La résiliation du contrat pendant la période d'essai est possible après une période minimale de 2 semaines, et en respectant un délai de préavis qui doit se situer à l'intérieur de la période d'essai.¹

La résiliation du contrat à l'essai doit se faire par l'envoi d'un courrier recommandé à la poste, ou par la remise de la lettre en main propre contre la signature de la partie à qui est adressée la lettre, sur le double de la lettre.

La résiliation du contrat à l'essai d'un salarié en incapacité de travail pour cause de maladie est acceptée en jurisprudence mais seulement si la résiliation a lieu le dernier jour possible (en tenant compte tenu du préavis à respecter).

9.1. Le délai de préavis à respecter

Le délai de préavis à respecter dépend de la durée de la période d'essai.²

- si la période d'essai est exprimée en semaine, le préavis est d'autant de jours que le contrat compte de semaines ;
- si la période d'essai est exprimée en mois, le préavis est de 4 jours par mois avec un minimum de 15 jours et un maximum de 1 mois.

Période d'essai mentionnée dans le contrat	Durée de préavis à respecter	Appréciations
2 semaines	2 jours	— Une période d'essai de deux semaines n'a pas d'utilité pratique puisque seule une résiliation du contrat pour motif grave est permise les quinze premiers jours
3 semaines	3 jours	
4 semaines	4 jours	
1 mois	15 jours	— Une période d'essai d'un mois n'a pas d'utilité pratique puisque seule une résiliation du contrat pour motif grave est permise les 15 premiers jours ; en revanche une période de quatre semaines garde son utilité
2 ou 3 mois	15 jours	— Une période d'essai supérieure à 3 mois n'est possible qu'à partir d'un certain niveau de qualification professionnelle (CATP) Cf. Fiche 8
4 mois	16 jours	
5 mois	20 jours	
6 mois	24 jours	
7 mois	28 jours	— Une période d'essai supérieure à 6 mois n'est possible qu'à partir d'un certain niveau de rémunération Cf. Fiche 8
8 à 12 mois	1 mois	

¹ Une partie ne peut pas mettre fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines sauf pour motif grave (article L.121-5 [4]).

² La procédure de l'entretien préalable au licenciement n'est pas applicable.



9.2. La résiliation tardive pendant la période d'essai

On considère qu'il y a une résiliation tardive du contrat pendant la période d'essai si le préavis ne se situe pas entièrement pendant cette période.

Une résiliation tardive par l'employeur a des conséquences différentes selon qu'il s'agit d'un CDI ou d'un CDD.

A. La résiliation d'un CDI

La loi prévoit qu'un CDI qui ne serait pas résilié pendant la période d'essai est considéré comme étant conclu à durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service du salarié.¹

La résiliation tardive d'un CDI pendant la période d'essai sera requalifiée en licenciement d'un CDI hors période d'essai, et ce licenciement sera requalifié en licenciement irrégulier en raison du non-respect du préavis légal, et sanctionné a priori comme abusif en raison de l'absence de motifs réels et sérieux de licenciement.

Cf.  **Fiche 35**

B. La résiliation d'un CDD

La résiliation d'un CDD en dehors de la période d'essai sera requalifiée de licenciement non conforme à la loi, et donc abusif.

La résiliation abusive d'un CDD par l'employeur ouvre droit au salarié à une indemnisation forfaitaire sans que le montant des dommages-intérêts excède 2 mois de salaire.

9.3. La résiliation d'un salarié en incapacité de travail pendant la période d'essai

L'employeur est admis à licencier un salarié en incapacité de travail pour cause de maladie pendant une période d'essai si la procédure de licenciement est lancée le dernier jour possible.

Les principes applicables pour le calcul du dernier jour possible ont été précisés par la Cour d'Appel comme suit²:

Les principes	Application pratique pour un contrat à l'essai qui a commencé le 6 janvier, avec une période d'essai de 6 mois
<ul style="list-style-type: none"> La période d'essai exprimée en mois se calcule de façon calendaire 	<ul style="list-style-type: none"> La période d'essai se termine en principe le 5 juillet (et non le 6 juillet)
<ul style="list-style-type: none"> La période d'essai est prolongée d'autant de jours que les jours de maladie, avec une limite maximale d'un mois 	<ul style="list-style-type: none"> La période d'essai prolongée au maximum d'un mois en raison de l'incapacité de maladie, se termine le 5 août
<ul style="list-style-type: none"> Le délai de préavis doit se calculer rétroactivement, c'est-à-dire en remontant dans le temps à partir du jour de l'expiration du contrat 	<ul style="list-style-type: none"> Le délai de préavis est de 24 jours. Il se décompte à partir du 5 août. Le dernier jour pour résilier le contrat à l'essai est le 13 juillet
<ul style="list-style-type: none"> La résiliation est appréciée à la date à laquelle l'employeur remet à la poste la lettre recommandée notifiant la résiliation 	<ul style="list-style-type: none"> La lettre de résiliation doit être postée le dernier jour possible (et non un jour avant), soit le 13 juillet

¹ Article L.121-5 (5).

² Cour d'Appel, 2 avril 2015, N°39382 du rôle.