

3 - LA PERIODE D'ESSAI

31- PERIODE D'ESSAI ET PERIODE PROBATOIRE : DEFINITIONS ET DISTINCTIONS

La période d'essai prévue à l'article 4 de l'annexe "Autres personnels" de la Convention commune doit être distinguée de la période probatoire prévue à l'article 9 de l'annexe "Autres personnels" de la Convention commune et à l'article 12 de l'accord du 24 avril 1998 relatif à la promotion des agents contractuels de La Poste.

311 - La période d'essai s'inscrit dans le cadre du recrutement de l'agent

La période d'essai est une période transitoire dont le point de départ se situe dès le début du contrat de travail. Elle n'est pas obligatoire.

Toutefois, elle permet :

- d'une part de tester les capacités professionnelles ainsi que la faculté d'insertion du salarié choisi et son aptitude à occuper le poste de travail,
- et d'autre part au salarié, d'apprécier si le poste correspond à ses attentes.

Une période de formation ou de stage intervenant au cours de la période d'essai (dès la prise des fonctions ou ultérieurement) n'a pas pour effet de différer le commencement de cette période d'essai ou de la prolonger d'une durée équivalente.

Au cours ou au terme de cette période d'essai, l'employeur ou le salarié peut mettre fin au contrat sans avoir à justifier sa décision et sans être tenu par les délais et formalités normalement applicables en cas de licenciement ou de démission (cf. modèles de lettres en annexe 5 au présent article et suivantes).

312 - La période probatoire s'inscrit au cours de l'exécution du contrat de travail

La période probatoire est mise en œuvre dès lors qu'un changement d'activités et/ou de fonction le justifie au cours de la carrière professionnelle de l'agent, et notamment dans le cadre d'une promotion (cf. dispositions de la circulaire du 1er septembre 1998 doc RH 42, figurant au chapitre 6 article 4 du Guide Mémento, Recueil PX).

Celle-ci est consignée dans l'avenant établi à la date de la mise en œuvre du changement d'activités et/ou de fonction. L'avenant mentionne notamment sa durée initiale d'au plus 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, seulement pour les niveaux de fonction de II.3 et plus.

Dans l'hypothèse où la période probatoire ne s'avérerait pas concluante, l'agent est **réintégré**, conformément aux règles et procédures en vigueur à cet effet, **dans le poste qu'il occupait précédemment ou à défaut sur un poste de même niveau et de rémunération équivalente** à celui qu'il détenait antérieurement (cf. article 12 de l'accord du 24/04/98 et le § 312 de la Circulaire du 1^{er} septembre 1998 doc RH 42 sur la promotion des agents contractuels, figurant au chapitre 6 article 4 du Guide Mémento, Recueil PX).

A la date à laquelle le salarié retrouve son ancien poste ou un poste équivalent, le salaire de référence retrouve le niveau avant la mise en œuvre de la promotion, ainsi que les droits à majorations ultérieures, de même, le complément poste est reconstitué sur la base du montant avant promotion (avec éventuellement reconstitution du différentiel s'il existait).

313 - Formalisme à respecter

La période d'essai et la période probatoire ne se présument pas. Leurs existences doivent donc impérativement être établies dans le contrat de travail. Le défaut de leur mention dans le contrat constitue une embauche sans essai (cf. annexe 1 au présent article).

Pour les agents relevant d'un niveau de classification inférieur à la classe IV, l'insertion de l'une de ces clauses au contrat de travail doit être saisie dans MEDIA par le responsable R.H. établissant le contrat sur la base des demandes de contrat n° "951". Il appartient au responsable R.H. de vérifier l'opportunité, le fondement juridique et la durée de la clause, selon les activités exercées antérieurement par le salarié et le niveau de classification du poste occupé.

32 - DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

321 - Contrats à durée déterminée

Pour l'ensemble des agents (I.C.S. et autres personnels), la durée de la période d'essai est :

- d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines, pour un contrat initial d'une durée inférieure ou égale à 6 mois (cf. tableau en annexe 2 au présent article),
- d'un mois maximum pour un contrat d'une durée initiale supérieure à 6 mois (cf. tableau en annexe 2 au présent article).

Pour les contrats à durée déterminée conclus avec un terme imprécis, la durée de la période d'essai se calcule sur la base de la durée minimale d'embauche garantie.

Ces durées ne doivent en aucun cas être dépassées.

322 - Contrats à durée indéterminée (CDI / CDII) (cf. modèles de clause-type en annexe 1).

- Agents appartenant à la catégorie " Autres personnels "

Selon le niveau de fonction occupé, la durée maximale de la période d'essai est la suivante :

- classification **inférieure à II.3** : trois mois maximum.
- classification **égale ou supérieure à II.3** : au plus trois mois, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente. En aucun cas les contrats de travail ne peuvent prévoir, dès le départ, une période d'essai de six mois.

- Agents appartenant à la catégorie " Ingénieurs et Cadres Supérieurs "

La durée de la période d'essai est de 3 mois, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente.

En aucun cas les contrats de travail ne peuvent prévoir, dès le départ, une période d'essai de six mois.

323 - Contrats d'apprentissage et Contrats "Emplois-Jeunes"

Pour le contrat d'apprentissage la période d'essai est d'une durée légale obligatoire de **deux mois non-renouvelable**. Elle ne peut en aucun cas être réduite.

Pour le contrat "emploi-jeune", la période d'essai est d'une durée légale obligatoire d'**un mois éventuellement renouvelable une fois**. Elle ne peut en aucun cas être réduite.

33 - MODALITES DE CALCUL DE LA PERIODE D'ESSAI

331 - Point de départ de la période d'essai

Le point de départ de la période d'essai est fixé au 1er jour de l'exécution du contrat. En aucun cas, les parties ne peuvent convenir de différer le début de l'essai, même si le contrat débute par une période au cours de laquelle l'agent n'est pas effectivement sur sa position de travail.

Ainsi lorsqu'en début de contrat, un agent est amené à suivre une formation (exemple : les conseillers commerciaux), celle-ci est incluse dans la période d'essai et n'a pas pour effet de la différer.

332 - Dernier jour de la période d'essai

Il est très important de déterminer le jour exact où se termine la période d'essai, car la faculté des deux parties de la rompre peut s'exercer jusqu'à ce dernier jour inclusivement. Il en résulte qu'il faut distinguer selon que la période d'essai est fixée en mois ou de façon plus précise selon les modalités respectivement définies ci-après.

• Période d'essai fixée en mois

Si la période d'essai est fixée en mois (1 mois, 2 mois,...), il convient de procéder selon les exemples suivants :

Une période d'essai fixée à 1 mois débute le jeudi 1^{er} février. Elle se termine le mardi 28 février au soir (minuit).

Si elle débute le lundi 1^{er} octobre, elle se termine le mardi 31 octobre au soir (minuit).

Si elle débute le mercredi 12 septembre, elle prend fin le jeudi 11 octobre au soir (minuit), (voir tableau ci-dessous).

PERIODE D'ESSAI CALCULEE EN MOIS (1 MOIS)	
Jeudi 1 ^{er} février	Mardi 28 février au soir (minuit) (le 29 pour les années bissextiles)
Lundi 1 ^{er} octobre	Mardi 31 octobre au soir
Mercredi 12 septembre	Jeudi 11 octobre

Une période d'essai est fixée à 3 mois commençant à courir le 3 juin, elle expire le 2 septembre à minuit. Si la lettre mettant fin à l'essai est notifiée à l'agent le 3 septembre, le salarié a droit à l'application des règles relatives au licenciement. En effet, il ne s'agit plus d'une rupture pendant la période d'essai mais d'un licenciement.

Si le dernier jour de l'essai est **un jour non travaillé, un dimanche ou un jour férié**, le terme de la période d'essai ne se trouve pas pour autant reporté au jour ouvré suivant.

Exemples :

- Si un agent est embauché sous CDD pour une durée de 6 mois, la période d'essai est fixée à deux semaines maximum. Si le contrat débute le lundi 6 septembre, la période d'essai se termine le dimanche de la semaine suivante, soit le dimanche 19 septembre.
- Si un agent est embauché en CDI avec une période d'essai de 3 mois débutant le 1^{er} août, la période d'essai se termine le 31 octobre, même s'il s'agit d'un dimanche.

• Période d'essai fixée en jours

Pour les contrats à durée déterminée de courte durée, la période d'essai se calcule en jours. Dans ce cas, les jours prévus au titre de la période d'essai sont des jours travaillés par le salarié (cf. annexe 2 au présent article). La ou les semaine(s) servant de référence au calcul de la période d'essai doivent s'entendre comme une ou des semaine(s) civile(s) (du lundi au dimanche), quelle que soit le nombre de jours travaillés au cours de cette semaine.

Exemple : Un agent est embauché en CDD sur un régime de 4 jours de travail par semaine (le régime de travail de l'établissement étant de 5 jours par semaine du lundi au vendredi) se déroulant du lundi au jeudi inclus pour une durée de 3 semaines. La période d'essai fixée dans le contrat est de **3 jours**. Si l'agent a débuté son travail un jeudi, il effectuera sa période d'essai le jeudi, le lundi suivant et le mardi.

Exemple : Un agent est embauché en CDD sur un régime de 5 jours de travail se déroulant du lundi au vendredi inclus pour une durée de 3 semaines. La période d'essai fixée dans le contrat est aussi de **3 jours**. Si l'agent a débuté son travail un jeudi, il effectuera sa période d'essai le jeudi, le vendredi et le lundi suivant.

• Période d'essai des CDII

Seules les périodes travaillées s'imputent au titre de la période d'essai.

• Conséquences d'une période d'essai mal fixée

Une mauvaise fixation de ce dernier jour n'a pas pour effet de rendre la clause nulle. Lorsque la date a été fixée de façon erronée, c'est la situation la plus favorable au salarié qui s'applique.

Exemple : Un agent est embauché le lundi 6 septembre sous CDD pour une durée de 6 mois, avec une période d'essai se terminant le mardi 21 septembre. Le terme de la période d'essai qui ne peut excéder la durée de deux semaines maximum, est dès lors conclu au-delà de la limite maximale autorisée (soit le dimanche 19 septembre). En conséquence, si La Poste souhaite rompre le contrat de travail à compter du 20 septembre, elle doit recourir à la procédure requise en matière de licenciement. En revanche, le salarié peut rompre son contrat de travail au cours de la période d'essai jusqu'au terme stipulé au contrat soit jusqu'au 21 septembre inclus.

Exemple : Un agent est embauché le 6 septembre par CDI, avec une période d'essai stipulée : "*de trois mois soit se terminant le 5 novembre*". Le terme de la période d'essai qui en durée est de trois mois, prévoit tout de même un terme anticipé (les trois mois auraient dû faire aboutir le terme de la période d'essai le 5 décembre). En conséquence, si La Poste souhaite rompre le contrat de travail selon les modalités de la rupture en cours de période d'essai, elle ne pourra le faire que jusqu'au 5 novembre. Au-delà, elle doit recourir à la procédure requise en matière de licenciement. En revanche, le salarié souhaite rompre son contrat de travail sans avoir à respecter les règles relatives au respect d'un préavis en matière de démission, il peut le faire jusqu'au 5 décembre.

Il est recommandé d'indiquer précisément dans le contrat de travail, le dernier jour de la période d'essai afin de porter à la connaissance des deux parties la date exacte à laquelle il est mis un terme à cette période. Cette date doit être cohérente avec la durée stipulée.

333 - Prise en compte des contrats antérieurs dans la durée de la période d'essai

• CDI, CDII conclus après un CDD

La durée du CDD vient s'imputer sur la durée de la période d'essai dès lors que le CDI, CDII est conclu de façon jointive, si par ailleurs les fonctions occupées sont identiques (article L. 122-3-10 du code du travail).

Si la période d'essai du CDI ou du CDII est plus courte que le précédent CDD, le CDI conclu ne peut comporter de période d'essai.

Exemple : Un agent est embauché en qualité de guichetier (groupe fonctionnel C) sous CDD d'une durée de quatre mois avec une période d'essai de deux semaines. Le contrat prend fin le 31/12. Le 01/01 l'agent est embauché en CDI en qualité de guichetier. Dans le cadre du CDI conclu, il ne peut être prévu de période d'essai, la durée de celle-ci étant inférieure à celle du CDD.

En effet, dans ce type de situation, les aptitudes de l'agent à son poste de travail ont pu déjà être vérifiées au cours de l'exécution du CDD ; de ce fait, une période d'essai insérée dans le CDI serait abusive et injustifiée.

En revanche, **si les nouvelles fonctions définies dans le cadre du CDI sont différentes** de celles effectuées pour le CDD, une période d'essai peut être prévue au titre du CDI pour les durées prévues par la Convention commune, selon le niveau de fonction occupée.

Exemple : Un agent est embauché en qualité de **guichetier** sous CDD d'une durée de 4 mois avec une période d'essai de deux semaines. Le contrat prend fin le 31/03. Le 01/04, le même agent est embauché de façon jointive sous CDI pour exercer les fonctions de **facteur**. Une période d'essai de 3 mois maximum peut être prévue au titre de ce CDI, conformément à la Convention commune. En effet, l'aptitude professionnelle de l'agent au poste de facteur n'a pu être vérifiée au cours du précédent CDD.

Exemple : Un agent est embauché en qualité de **guichetier** sous CDD d'une durée d'un mois. Le contrat prend fin le 31/03. Le 01/04, le même agent est embauché de façon jointive sous CDI pour exercer les mêmes fonctions. Une période d'essai de 2 mois maximum peut être prévue au titre de ce CDI, conformément à la Convention commune. En effet, la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent au poste de guichetier a débuté au cours du précédent CDD.

- Contrats d'apprentissage

Le jeune qui se voit proposer un contrat à durée indéterminée, bénéficie d'une reprise de l'ancienneté contractuelle acquise au titre de son précédent contrat d'apprentissage (cf. Circulaire du 17/08/1998 RH 43, figurant au paragraphe 51 M de l'annexe au chapitre I du Guide Mémento, Recueil PX).

Le CDI conclu à la suite de ce contrat d'apprentissage peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale conforme au niveau de classification du contrat conclu (cf. § 32.2 du présent texte).

34 - PROLONGATION DE LA PERIODE D'ESSAI

On entend par prolongation le fait de retarder la fin de la période d'essai (de plusieurs jours ou de plusieurs semaines) en cas de suspension du contrat de travail pendant l'exécution de l'essai. La période d'essai est ainsi prolongée afin que sa durée réelle coïncide avec la durée initialement prévue.

341 - Cas de prolongation

La période d'essai se décompte en jours de travail effectif. En conséquence, toute absence imputable au salarié a pour effet de suspendre la période d'essai d'une durée équivalente.

Sont considérés comme motifs de prolongation de la période d'essai, les cas de suspension légaux et conventionnels suivants :

- congé annuel du salarié,
- congé pour événement familial,
- absence pour maladie,
- absence pour accident du travail,
- congé de présence parentale
- etc....

L'absence de l'agent qui participe à une formation imposée par La Poste ne permet pas de prolonger la période d'essai, l'agent ne faisant qu'exécuter son contrat de travail.

342 - Décompte de la prolongation

La prolongation doit correspondre à la durée exacte de l'absence, mais ne doit pas être d'une durée supérieure à la durée de l'essai restant à courir au 1er jour de cette absence.

- **Prolongation de la période d'essai calculée en jours**

La prolongation correspond à des **jours ouvrés**. Il en résulte qu'une absence d'un ou plusieurs jours ouvrés reporte la période d'essai d'autant de jours ouvrés que de jours d'absence.

La prolongation doit être calculée **au jour près**, elle doit correspondre à la durée exacte de l'absence.

Exemple : Un salarié est embauché en qualité de guichetier le mercredi 14 mars sous CDD d'un mois. La fin de la période d'essai de quatre jours est fixé au samedi 17 mars inclus. Dès le deuxième jour, l'agent est en arrêt de travail de deux jours pour maladie soit le jeudi 15 et vendredi 16 mars. La reprise du travail étant

effective le samedi 17 mars, la fin de l'essai, du fait de la suspension, intervient en date du mardi 20 mars inclus. Le dimanche 18 mars, jour non-ouvré, n'entre pas dans le décompte de la prolongation.

• Prolongation de la période d'essai calculée en semaines ou en mois

La prolongation doit correspondre **au nombre de jours calendaires de la période d'absence** : ainsi la durée de la prolongation ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période de suspension. Elle est calculée **au jour près** et doit correspondre à la durée exacte de l'absence du salarié.

Exemple : Un salarié est embauché le 15 mars pour un travail hebdomadaire de 5 jours ouvrés. Le terme de sa période d'essai fixée à un mois est prévu pour le 14 avril inclus. L'agent est absent 3 jours ouvrés au cours de cette période. La fin de l'essai, intervient le 17 avril, même si le 16 et le 17 avril sont respectivement un samedi et un dimanche.

Exemple : Un salarié, embauché avec 3 mois d'essai, est malade pendant 2 semaines après un mois d'activité. Sa période d'essai sera effectivement prolongée de 2 semaines ; si cette maladie débute une semaine avant la fin de la période d'essai, celle-ci ne sera prolongée que d'une semaine.

Exemple : Un salarié, embauché le 11 octobre avec un mois d'essai, est absent 2 jours pendant cette période. La fin de l'essai se trouve reportée du 10 novembre au 12 novembre inclus, peu importe que le 11 novembre soit un jour férié chômé.

343 - Formalisme en cas de prolongation de la période d'essai

Si la prolongation est prévue au contrat de travail, il n'est pas indispensable pour des absences de courte durée d'en informer le salarié. Toutefois, il peut être opportun de le faire, en particulier lorsque la durée de l'absence ou de la suspension est jugée notable (cf. modèle de lettre annexe 3 du présent article).

35 - RENOUELEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

351 - Principes

Renouveler la période d'essai signifie que l'engagement du salarié n'est pas encore définitif. Il ne le deviendra qu'à l'issue d'une nouvelle période, de durée égale ou inférieure à la période d'essai initiale.

Le renouvellement de la période d'essai n'est envisageable que pour les niveaux de classification II.3 et plus (cf. § 353). Il doit être prévu initialement dans le contrat de travail et doit par ailleurs être justifié par des motifs exceptionnels tenant à la nature de l'activité (exemple : une période de formation longue ne permettant pas d'apprécier sereinement les qualités de l'agent sur son poste de travail).

Il appartient au N+1 et éventuellement au N+2 du salarié soumis à une période d'essai de se manifester avant son terme auprès du responsable R.H. de l'entité concernée afin que le renouvellement soit opéré. La procédure de renouvellement est dès lors entreprise par le responsable R.H. auteur du contrat de travail.

En l'absence de manifestation du N+1 et/ou du N+2, il sera estimé que le renouvellement n'est pas nécessaire. Au besoin, le responsable R.H. doit sensibiliser à l'approche du terme de la période d'essai, le N+1 et/ou du N+2 du salarié afin qu'un bilan d'intégration de l'agent soit effectué et les conclusions tirées.

352 - Date du renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement n'est en aucun cas automatique. Il doit être convenu d'un commun accord avec l'agent au cours de l'exercice de la période d'essai et avant l'arrivée de son terme.

Il est conseillé de proposer à l'agent le renouvellement de sa période d'essai suffisamment à l'avance (si possible d'une semaine au moins avant la fin de l'essai) ceci afin de lui laisser un temps de réflexion et de requérir formellement son accord avant le dernier jour de l'essai.

353 - Personnels concernés par le renouvellement de la période d'essai

• Personnels appartenant à la catégorie "*Autres personnels*"

Pour la catégorie "Autres personnels", la période d'essai peut aller jusqu'à 3 mois au plus. Le renouvellement pour une durée maximale équivalente est expressément autorisé par la Convention commune **pour les seuls agents relevant des niveaux de classification II.3 à III.3** (article 4 de l'annexe "*Autres personnels*" de la Convention commune, modifié par avenant du 17 juillet 1998).

• Personnels appartenant à la catégorie "*Ingénieurs et Cadres Supérieurs*"

Pour la catégorie "*I.C.S.*", la période d'essai est de trois mois, renouvelable une fois au plus pour une période équivalente.

Ce renouvellement pour cette catégorie de personnel est prévu par l'article 2 de l'annexe "*I.C.S.*" de la Convention commune.

354 - Forme du renouvellement de la période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible qu'en cas de volonté claire et non équivoque de l'agent de l'accepter.

Le renouvellement requiert donc l'accord écrit de l'agent (cf. modèle de lettre annexe 4 au présent article). En effet, la seule poursuite du contrat de travail ne vaut pas acceptation du renouvellement.

Pour être valable et opposable à l'agent, le renouvellement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge. L'absence de renouvellement équivaut à l'arrivée du terme de la période d'essai (cf. § 37).

L'acceptation écrite de cette proposition doit être recueillie avec les mentions : "Bon pour accord, lu et approuvé" suivie de la date et de la signature du salarié (cf. annexe 4 au présent article).

A défaut d'acceptation, c'est la fin de la période d'essai initialement prévue qui est applicable.

355 - Conséquence du refus du renouvellement par le salarié

Si l'agent refuse le renouvellement de sa période d'essai ou ne répond pas, le responsable dûment habilité peut, au regard de la relation de travail qui a précédé :

- soit renoncer au renouvellement de sa période d'essai et garder définitivement l'agent,
- soit rompre le contrat de travail pendant la période d'essai qu'il reste à courir.

36 - RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

Principe : Au cours ou au terme de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut mettre fin au contrat sans avoir à justifier sa décision (sauf cas particulier cf. § 6.3) et sans être tenu par les délais et formalités normalement applicables en cas de licenciement ou de démission.

Dans certains cas, le respect d'un délai de préavis prévu par la Convention commune s'imposera aux parties (cf. § 361 et annexe 5). Lorsque la période d'essai se sera exercée sur une courte durée ou en cas de faute grave, lourde ou de cas de force majeure, aucun délai ne s'imposera (cf. § 362 et annexe 5).

Particularités à propos des :

- Salariés absents pour maladie

Il est possible de rompre le contrat de travail d'un salarié qui ne donne pas satisfaction au cours de la période d'essai, alors que celui-ci est en arrêt de travail ayant pour origine une maladie non-professionnelle ou non-consécutif à un accident du travail.

Cette rupture est soumise à une double condition :

- la rupture ne doit pas avoir pour fondement l'absence de l'agent,
- le salarié doit avoir travaillé pour une durée suffisante avant l'absence afin que l'employeur puisse s'être fait une opinion sur son aptitude professionnelle.

- Salariés accidentés du travail ou atteints d'une maladie professionnelle :

A l'exception de la faute grave du salarié ou d'une impossibilité de maintenir le contrat, il ne peut pas être mis fin au contrat de travail au cours d'une période d'essai d'un salarié absent à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

- Femmes enceintes

La rupture du contrat de travail en cours de période d'essai d'une femme enceinte ne peut reposer de façon directe ou indirecte sur son état de grossesse.

361 - Préavis de rupture

A. Champ d'application

La Convention commune prévoit des délais de préavis réciproques en cas de rupture **après 45 jours de période d'essai ou de renouvellement** de la période d'essai.

Ces délais de préavis sont applicables à tous les personnels contractuels de La Poste (article 2 de l'annexe "*Ingénieurs et Cadres Supérieurs*" et article 4 de l'annexe "*Autres personnels*" modifié par l'avenant n°2 du 17 juillet 1998).

B. Durée du préavis

En cas de rupture, à l'initiative de l'agent ou de La Poste, le délai de préavis est de :

- **15 jours** après **45 jours** de période d'essai
- **1 mois** en cas de période d'essai portée à **six mois**.

Ce délai n'est pas applicable en cas de faute grave de l'agent ou de force majeure.

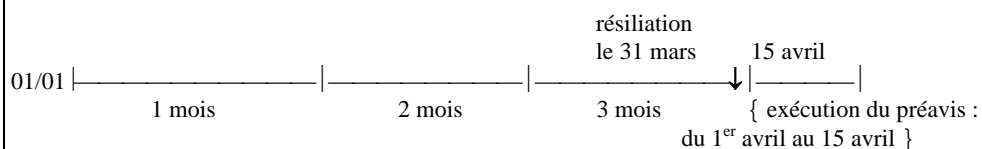
C. Rémunération et exécution du préavis

Quelle que soit la partie qui met fin à l'essai, le préavis doit normalement être travaillé et rémunéré. Toutefois, dans l'hypothèse d'une dispense d'exécution du préavis **à la demande du salarié**, aucune rémunération n'est due (cf. § 361).

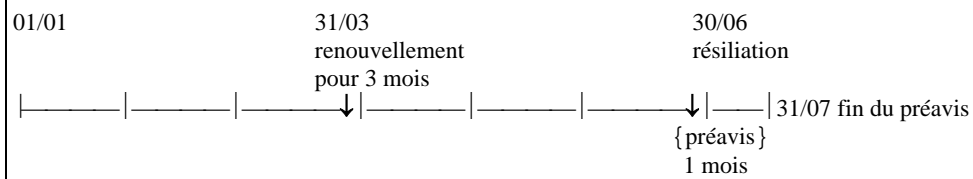
Selon la date de la rupture de la période d'essai, le préavis peut être exécuté :

- au cours de la période d'essai restant à courir,
- ou, pour tout ou partie, au-delà de la période d'essai.

Exemple 1 : Une période d'essai de 3 mois débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 mars. L'agent se voit notifier la lettre de rupture de son contrat le 31 mars, dernier jour de la période d'essai. Le délai de préavis débute le 1^{er} avril. Le préavis est alors exécuté hors période d'essai.

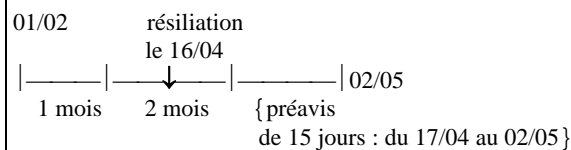


Exemple 2 : Une période d'essai de 3 mois du 01/01 au 31/03 fait l'objet d'un renouvellement de 3 mois (du 01/04 au 30/06). Le contrat est résilié le dernier jour du renouvellement (le 30 juin). Le préavis débute le 1er juillet et est exécuté hors période d'essai.



La résiliation du contrat doit être notifiée par écrit pendant la période d'essai, peu importe que l'exécution du préavis déborde de ladite période.

Exemple 3 : Une période d'essai de 3 mois débute le 01/02 et se termine le 30/04. Le contrat est résilié après 46 jours de période d'essai soit le 16/04. Le préavis dû à l'agent court du 17/04 au 02/05.



Le préavis est exécuté pendant la période d'essai qu'il reste à courir avant la rupture.

D. Possibilité de dispense de préavis

L'employeur peut seul dispenser l'agent d'exécuter son préavis.

Dispense d'exécution à l'initiative de La Poste :

Une **indemnité compensatrice de préavis** est due au salarié. De ce fait, le salarié ne peut exiger d'effectuer le préavis dès lors qu'il ne subit aucun préjudice financier (cf. annexe 7).

Dispense d'exécution à l'initiative du salarié :

Le salarié peut de sa propre initiative demander par écrit à être dispensé du préavis, toutefois l'employeur n'est pas tenu d'accéder à une telle demande. **S'il l'accepte, aucune indemnité n'est due** (cf. annexe 8).

Si l'employeur refuse la dispense de préavis demandée par le salarié, et que ce dernier décide de ne pas l'effectuer, il est redevable auprès de l'employeur d'une indemnité compensant la non-exécution du préavis.

E. Autorisation d'absence pour recherche d'emploi

Lors de l'exécution du préavis, l'agent est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, pour rechercher un emploi pour une durée de :

- 25 heures pour un préavis de 15 jours,
- 50 heures pour un préavis d'un mois.

Ces absences sont rémunérées comme du temps de travail. Elles cessent d'être autorisées dès lors que l'intéressé a trouvé un emploi (article 63 de la Convention commune).

362 - Notification de la rupture de la période d'essai

La rupture de la période d'essai doit être notifiée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou à défaut par remise en main propre contre décharge **avant l'expiration de la période d'essai** (cf. modèles de lettre en annexes 5,6,7 et 8 au présent article).

Dans l'hypothèse d'un envoi par LR-AR, c'est la **date de présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié** qui doit être prise en compte. En conséquence, l'envoi doit être effectué au plus tard 2 jours avant l'expiration de la période d'essai.

Dans l'hypothèse d'une remise en main propre contre décharge sur le lieu de travail, c'est **la date de remise** de la lettre au salarié qui doit être prise en compte. Il convient, à cet effet, de recueillir la signature de l'intéressé.

Exemple : Un agent est embauché à compter du 10/09 avec une période d'essai de 3 mois. L'essai prend fin le 09/12 à minuit. La lettre de rupture (L.R. + A.R.) envoyée le 08/12 est présentée au domicile de l'agent par le préposé seulement le 10/12/98, alors que l'essai est expiré. Dans cette situation, la rupture du contrat pourra s'analyser en un licenciement abusif, sans respect de la procédure.

363 - La motivation de la rupture

L'employeur n'a pas obligation de motiver une rupture intervenant au cours de la période d'essai. Il lui suffit de notifier au salarié qu'il est mis fin à son contrat de travail.

Toutefois, il peut être opportun de motiver une rupture du contrat en cours de période d'essai notamment lorsque celle-ci a pour fondement une faute grave ou lourde. En effet, cette motivation permet de justifier le non-respect du préavis sans indemnité lorsque celui-ci est du (cf. § 361).

Dans tous les cas de rupture, un entretien d'information avec l'agent sur son comportement ou les faits qui lui sont reprochés est opportun.

364 - Conséquences d'une rupture pendant la période d'essai

A. Obligations de l'employeur

Aucune indemnité n'est due lorsque la rupture intervient pendant la période d'essai, à l'exception de l'indemnité compensatrice de préavis si les conditions requises sont remplies (cf. § 361). De plus, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée si le salarié a travaillé de manière effective pendant un mois.

Par ailleurs, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation ASSEDIC, quelle que soit la durée de l'essai.

B. Obligations du salarié

Aucune indemnité n'est due par le salarié lorsque la rupture intervient pendant la période d'essai, à l'exception de l'indemnité relative au préavis du et non-exécuté (cf. § 361).

Par ailleurs, si le contrat conclu comporte une clause de non-concurrence, celle-ci s'applique même en cas de rupture pendant la période d'essai, sauf dispositions contraires.

Toutefois, compte tenu de l'intérêt légitime de La Poste et des connaissances acquises par le salarié au cours de cette période, La Poste peut renoncer à sa mise en oeuvre, si cette faculté de renonciation est prévue (cf. § VI de la note de service n°87 du 10 avril 1992, figurant au § 533 du chapitre 2 du Guide Mémento, Recueil PX).

C. Droit de l'agent en matière de chômage

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur en cours de période d'essai ouvre droit au versement de l'allocation chômage, si par ailleurs le salarié remplit les conditions requises.

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en cours de période d'essai n'ouvre droit au versement de l'allocation chômage, que dans la mesure où celle-ci repose sur un motif légitime et si par ailleurs les conditions requises sont remplies (cf. instruction du 12/07/93 Doc. RH 36 § 214 et circulaire du 06/02/98 doc. RH 8, figurant au § 624 du chapitre 8 du Guide Mémento, Recueil PX).

365 - Indemnité de rupture pour irrégularité de fond lors de la période d'essai

*NdS n° 66 du 31.03.98
Art. VII dernier al.*

Même si la Cour de cassation reconnaît à chaque partie au contrat un droit "discrétaire" de mettre fin à l'essai, l'exercice de ce droit peut se révéler abusif : l'auteur de la rupture devra alors des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé.

C'est le plus souvent à l'encontre de l'employeur que l'abus de mettre fin à l'essai est retenu, toutes les fois où sa décision n'est "pas motivée par des raisons professionnelles, ou est inspirée par une volonté de nuire, ou témoigne d'une légèreté blâmable".

Pour sanctionner l'abus de droit, les juges prendront en compte les motivations invoquées pour la rupture et comment la rupture de l'essai est décidée ou annoncée au salarié.

Il appartient au salarié d'apporter la preuve de cet abus.

37 - POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL A LA FIN DE L'ESSAI

Si à la fin de la période d'essai, le salarié et La Poste sont mutuellement satisfaits, le contrat de travail se poursuit dans les conditions prévues pour une durée indéterminée (CDI / CDII), ou jusqu'à leur terme pour les contrats à durée déterminée.

A l'issue de la période d'essai, il peut être opportun d'adresser au salarié une lettre d'engagement définitif (cf. modèle de lettre annexe 9 au présent article), ou le cas échéant, de lui préciser les modifications que l'on souhaite apporter lors de la pérennisation de sa situation.

Dans ce dernier cas, un avenant doit constater la modification souhaitée (cf. modèle de lettre annexe 10 au présent article).

38 - DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS

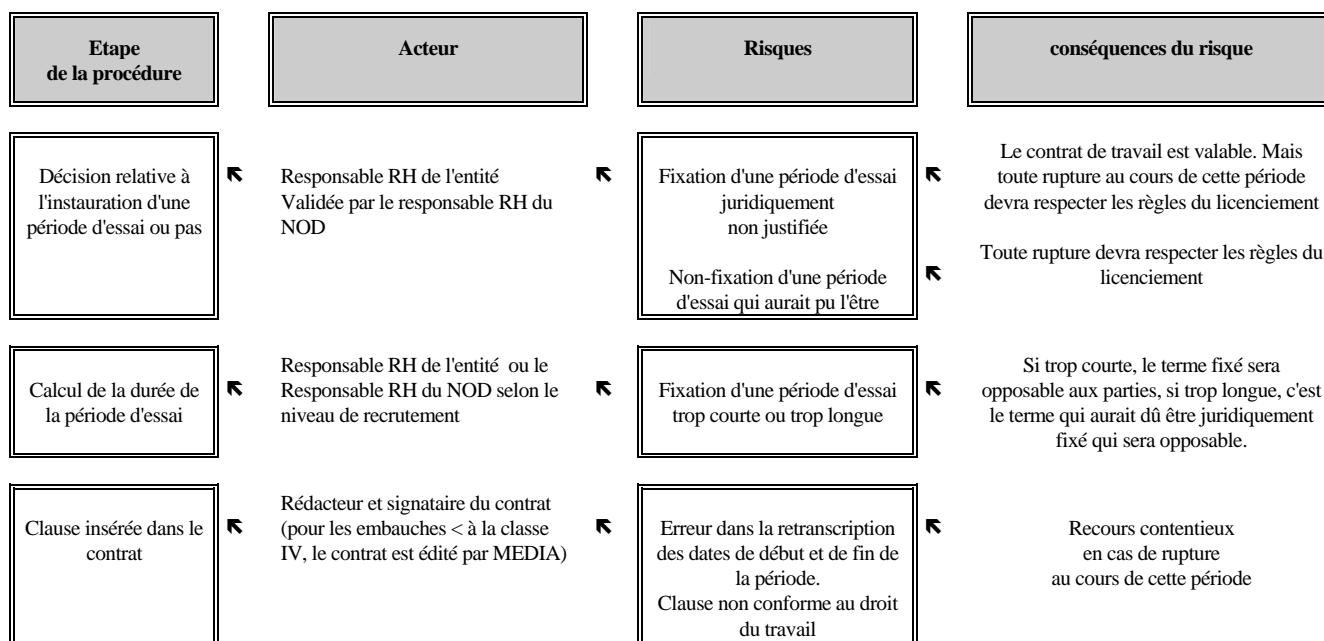
La détermination de la durée exacte de la période d'essai est essentielle dans les rapports professionnels entre employeur et salariés. La période d'essai permet une appréciation réciproque des parties, et autorise la rupture du contrat sans avoir à respecter la procédure relative au licenciement.

Pourtant, cette rupture ne se conçoit pas sans respect de règles jurisprudentielles établies. C'est pourquoi il appartient au responsable du NOD, des ressources humaines et au hiérarchique intervenant dans le cadre de l'exercice de la fonction occupée par l'agent, de veiller à l'application stricte des règles prévues et résumées en particulier sur les points suivants :

- la période d'essai ne se présume pas. Il est indispensable de la mentionner au contrat si elle est souhaitée,

- si un renouvellement peut être envisagé, uniquement en ce qui concerne les agents relevant d'un niveau de classification de II.3 inclus et au-delà, la mention devra figurer dans la clause au contrat,
- par conséquent, la clause devra, de façon claire et non-équivoque, prévoir :
 - la durée exacte de la période d'essai (cf. § 32),
 - la date de début de cette période d'essai qui est celle du 1er jour du contrat de travail (cf. § 331),
 - la date de fin de cette période d'essai, sans que celle-ci dépasse la durée maximale légale et conventionnelle prévue (cf. § 332),
 - sa prolongation éventuelle en cas d'absence (cf. § 34).
 - le renouvellement si celui-ci est envisagé (cf. § 35).
- en cas d'insatisfaction portant sur les capacités ou l'insertion professionnelle de l'agent, la relation contractuelle ne doit pas être poursuivie au-delà du terme de la période d'essai prévue. Dans ce cas, il est impératif de veiller à la régularité de la rupture :
 - quant à sa date : la rupture sans respect d'une procédure ne pourra être opérée que dans le délai imparti pour l'essai, et à ce titre, toutes les garanties de preuve devront être prises, afin que la rupture soit effective et portée à la connaissance de l'agent avant le terme prévu,
 - quant à la procédure, cette rupture devra être opérée par écrit en LR-AR ou remise contre décharge. Si pour des raisons exceptionnelles (rupture opérée au dernier moment), la signature de l'agent ne peut être obtenue notamment en cas de refus de sa part, il convient de prouver par tout moyen que l'agent a bien été avisé en temps et en heure qu'il est mis fin à son contrat.
 - quant à la loyauté de la rupture : il ne devra pas y avoir abus ou légèreté blâmable dans le motif ou le moment de la rupture.

Enfin rappelons qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure d'embauche ou voir son contrat de travail rompu sur le fondement de critères discriminatoires énumérés aux articles L 122-25 (cf. § 6), L 122-45, L 123-1 du code du travail. Toute mesure contraire à ces dispositions verra son auteur pénalement sanctionné (cf. en ce sens articles 12 et 13 de la Convention commune et Note de service n° 127 du 18/06/92 figurant à l'article 121 du chapitre 1 du Guide Mémento, Recueil PX).



Etape de la procédure	Acteur	Risques	conséquences du risque
Vérification de l'aptitude physique et professionnelle avant le terme de la période d'essai	<ul style="list-style-type: none"> - Inaptitude professionnelle le N + 1 du salarié, appuyé par le N + 2, - Inaptitude physique : enclenchement de la procédure de vérification par le responsable RH de l'entité 	Absence de dépistage de l'inaptitude physique et/ou professionnelle de l'agent au cours de la période d'essai	<p>Si poursuite du contrat de travail après la période d'essai</p> <p><u>Inaptitude professionnelle</u> : procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle (C.C.P.),</p> <p><u>Inaptitude physique</u> : responsabilité en cas d'accident du travail, respect de la procédure de licenciement (reclassement, C.C.P.)</p>
Renouvellement de la période d'essai (II.3 et plus)	Demandée par le N + 1 du salarié, appuyé par le N + 2, décision par le délégataire de pouvoir	En cas de non-renouvellement : Révélation a posteriori de l'inaptitude professionnelle de l'agent	En cas de non-renouvellement : période trop courte pour révéler l'insuffisance et recours à la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle (C.C.P.),
Fin de la période d'essai	Si rupture souhaitée avant son terme, la décision est prise par le délégataire de pouvoir signataire de l'embauche	Rupture nulle si notifiée hors délai, ou par un non-habilité.	Contentieux, rupture non-respectueuse de la procédure de licenciement, et pouvant être considérée comme abusive. (Dommages et intérêts)