



FICHE n°7

Période d'essai

Références réglementaires : Code général de la fonction publique R 332-20 à R 332-25

La période d'essai doit avoir pour objectif de permettre :

- à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent sur son poste
- à l'agent d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Trois cas sont à distinguer :

- Lorsqu'il s'agit d'un premier contrat de recrutement, il est recommandé d'avoir recours à la période d'essai même si celle-ci n'est pas obligatoire
- Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat par le même employeur avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé, aucune période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat
- Lorsqu'un nouveau contrat est proposé à l'agent, notamment en raison de la modification d'un élément substantiel, une période d'essai peut être prévue au contrat.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément mentionnées dans le contrat.

Durée de la période d'essai :

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- Trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois
- Un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- Deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- Trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à deux ans ;
- Quatre mois pour un CDI

Licenciement en cours ou au terme de la période d'essai :

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix.

Aucun délai minimum n'est requis entre la convocation à l'entretien et la date de celui-ci. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Lorsque le licenciement intervient au cours de la période d'essai, la décision doit être motivée.

Par contre, le licenciement prononcé au terme de la période d'essai n'est soumis ni à obligation de motivation, ni à obligation de communication du dossier.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Il n'est pas nécessaire de consulter la commission consultative paritaire régionale.

Points de vigilance :

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de la direction ou de l'agent pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Lorsque le contrat d'un agent prévoit expressément une période d'essai et la possibilité de son renouvellement, l'employeur doit informer de manière non équivoque l'agent du renouvellement de sa période d'essai avant l'expiration de la période initiale.

La jurisprudence a récemment rappelé que le renouvellement de la période d'essai nécessite l'accord de l'agent et que la période d'essai ne peut être prolongée de façon unilatérale (CAA de Bordeaux, 8/02/2024, n°21BX04713).

Autrement dit, la décision de la prolongation de la période d'essai doit être formalisée de façon écrite et signée des deux parties.

Congé de maladie de l'agent pendant la période d'essai :

En cas d'absence significative pendant la période d'essai, il est possible de la prolonger d'une durée équivalente à celle des périodes de congés.

Jurisprudence : Prorogation possible de la période d'essai en cas de congés maladie :

Cour administrative d'appel de Versailles, 5e ch., 8 juillet 2021, n° 20VE00265

Recruté par contrat à durée déterminée de trois ans au sein de l'administration pénitentiaire en qualité de psychologue, un agent est placé en congé de maladie au cours de la période d'essai prévue par le contrat. La durée de la période d'essai est prolongée par l'employeur d'une durée équivalente à celle du congé maladie.

La Cour administrative d'appel de Versailles considère que : « la circonstance que l'agent a été placé en position de congé maladie permet à l'administration de reporter pour une durée égale à celle de ce congé le terme de la période d'essai, alors même que le contrat ne le prévoit pas expressément ».

Le juge administratif a rappelé que la période d'essai doit être une période d'exercice effectif des fonctions.

Ainsi, la possibilité de prolonger une période d'essai vise à rendre à la période d'essai la durée qui avait été jugée nécessaire, lors de la signature du contrat, à l'évaluation par l'employeur des qualités professionnelles de l'agent.