

Le télétravail peut-il être proposé pendant la période d'essai ?

Réponse courte

Le télétravail peut être **proposé pendant la période d'essai**, à condition que les modalités soient prévues dans le contrat de travail initial. L'art. L.121-5 du Code du travail encadre la période d'essai sans interdire le télétravail durant cette phase. Le salarié en période d'essai bénéficie des mêmes droits que tout autre salarié, y compris le droit au télétravail si le poste y est éligible.

L'employeur doit toutefois veiller à ce que le télétravail pendant la période d'essai n'entrave pas l'**évaluation des compétences** du salarié. La période d'essai a pour finalité de permettre aux deux parties d'apprécier la relation de travail. Il est recommandé de prévoir un **équilibre** entre jours sur site et jours en télétravail pour faciliter l'intégration, la formation et l'évaluation du nouveau collaborateur.

Définition

Le télétravail pendant la période d'essai désigne l'exercice du travail à distance par un salarié dont le **contrat n'est pas encore confirmé définitivement**. Cette situation combine les règles propres à la période d'essai (art. L.121-5) avec celles du télétravail (convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020). Les modalités doivent être prévues dans la lettre d'engagement.

Questions fréquentes

Comment adapter le parcours d'intégration au télétravail ?

En prévoyant des sessions de formation en visioconférence et un tutorat à distance. Cette adaptation respecte les contraintes du télétravail tout en permettant l'intégration efficace du nouveau collaborateur, conformément aux objectifs de la période d'essai.

Comment évaluer un salarié en télétravail pendant la période d'essai ?

Par un suivi renforcé avec points hebdomadaires, des objectifs clairs et mesurables, et un bilan avant la fin de la période d'essai. La période d'essai a pour finalité d'apprécier la relation de travail, ce qui justifie un encadrement adapté du télétravail.

Comment formaliser le télétravail en période d'essai ?

Dans le contrat initial avec les conditions précises du télétravail pendant la période d'essai. Cette formalisation préalable évite toute contestation sur les modalités d'évaluation et précise notamment l'équilibre entre jours sur site et jours en télétravail attendus.

Faut-il privilégier la présence sur site en début d'essai ?

Oui. Une montée en puissance progressive du télétravail est recommandée, en commençant par une présence sur site majoritaire pour faciliter l'intégration, la formation et la découverte de l'entreprise. Cette progression sécurise l'évaluation des compétences.

La rupture de la période d'essai reste-t-elle possible en télétravail ?

Oui. La rupture reste possible selon les délais légaux prévus à l'article L. 121-5, indépendamment du fait que le salarié soit en télétravail. L'employeur n'a pas à motiver la rupture mais ne peut pas invoquer le seul refus du télétravail comme motif.

Le télétravail peut-il être proposé pendant la période d'essai ?

Oui à condition que les modalités soient prévues dans le contrat de travail initial. L'article L. 121-5 du Code du travail encadre la période d'essai sans interdire le télétravail. Le salarié bénéficie des mêmes droits que tout autre salarié si le poste est éligible.

Conditions d'exercice

La mise en place du télétravail pendant la période d'essai suppose le respect de conditions cumulatives.

| Condition | Détail |
|-----------------------------|--|
| Prévision contractuelle | Le télétravail doit être prévu dans le contrat initial ou un avenant signé |
| Éligibilité du poste | Le poste doit être compatible avec le travail à distance |
| Durée de la période d'essai | 2 à 6 mois selon la qualification (art. L.121-5) |
| Évaluation possible | L'employeur doit pouvoir évaluer les compétences malgré la distance |
| Égalité de traitement | Mêmes conditions de télétravail que les salariés confirmés (art. L.251-1) |

Modalités pratiques

L'organisation du télétravail pendant la période d'essai requiert un encadrement renforcé.

| Étape | Détail |
|----------------|---|
| Planification | Définir un calendrier alternant présence sur site et télétravail |
| Intégration | Prévoir les premières semaines sur site pour la formation et la découverte |
| Suivi renforcé | Organiser des points réguliers (hebdomadaires) avec le manager |
| Objectifs | Fixer des objectifs clairs et mesurables pour évaluer la performance à distance |
| Bilan | Réaliser un bilan avant la fin de la période d'essai incluant le télétravail |

Pratiques et recommandations

Privilégier une montée en puissance progressive du télétravail pendant la période d'essai en commençant par une présence sur site majoritaire pour faciliter l'intégration.

Formaliser dès le contrat initial les conditions du télétravail pendant la période d'essai pour éviter toute contestation sur les modalités d'évaluation.

Documenter les échanges et les résultats du salarié en télétravail pour constituer un dossier objectif en cas de rupture pendant la période d'essai.

Adapter le parcours d'intégration aux contraintes du télétravail en prévoyant des sessions de formation en visioconférence et un tutorat à distance, conformément au cadre général du télétravail.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. <u>L.121-5</u> Code du travail | Encadrement de la période d'essai : durée, résiliation, formalités |
| Art. <u>L.121-7</u> Code du travail | Mentions obligatoires du contrat de travail, dont le lieu de travail |
| Art. <u>L.251-1</u> Code du travail | Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site |
| Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 | Caractère volontaire et modalités du télétravail |

La rupture de la période d'essai reste possible selon les délais légaux prévus à l'art. L.121-5, indépendamment du fait que le salarié soit en télétravail. L'employeur n'a pas à motiver la rupture mais ne peut pas invoquer le seul refus du télétravail comme motif.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.