

## Le contrat doit-il mentionner expressément la période d'essai ?

### Réponse courte

Le contrat de travail doit mentionner expressément la période d'essai, en précisant sa **durée exacte** et sa **date de début**. Cette clause doit être rédigée par écrit, signée par les deux parties et insérée au plus tard au **moment de l'entrée en service** du salarié.

En l'absence de stipulation écrite, aucune période d'essai ne peut être opposée au salarié, même s'il a effectivement travaillé pendant une période initiale — **la preuve contraire n'est pas admissible**. Toute clause d'essai non formalisée ou insérée après la prise de fonction est nulle et sans effet, et l'employeur ne peut se prévaloir des règles simplifiées de rupture de l'essai. La durée doit être exprimée en semaines entières pour un essai inférieur ou égal à un mois, et en mois entiers pour un essai supérieur à un mois.

### Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat à durée indéterminée permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail avant un engagement définitif. Elle n'est pas automatique : elle doit résulter d'un accord exprès formalisé par **écrit**, accepté par les deux parties. Sans cet écrit, le contrat est réputé conclu à durée indéterminée sans période d'essai, sans possibilité d'apporter la preuve contraire.

### Conditions d'exercice

Les conditions de validité de la clause d'essai sont cumulatives et d'ordre public.

Condition	Règle
Forme obligatoire	Écrit — dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement
Timing	Signé au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié
Contenu	Durée exacte + date de début
Expression de la durée (? 1 mois)	En semaines entières
Expression de la durée (> 1 mois)	En mois entiers
Durée minimale	2 semaines
Durée maximale (salarié standard)	6 mois
Durée maximale (salarié au seuil RGD)	12 mois
Clause nulle	Insertions postérieures à l'entrée en service

## Modalités pratiques

La validité de la clause d'essai repose sur le respect strict de conditions de forme.

Élément	Détail
Absence de stipulation écrite	Contrat réputé conclu sans période d'essai — preuve contraire irrecevable
Clause insérée après la prise de poste	Nulle et sans effet
Remise du contrat signé	Avant la prise de poste — un exemplaire pour chaque partie
Clause de renouvellement	Interdite — réputée non écrite
Charge de la preuve	L'employeur doit prouver l'existence et le contenu de la clause d'essai
Modification de la durée	Avenant écrit obligatoire, dans les limites légales

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** la clause d'essai de manière précise, en indiquant la durée en semaines entières ou en mois entiers, ainsi que la date de début, qui coïncide généralement avec la date d'entrée en service du salarié.

**Remettre** un exemplaire signé du contrat au salarié avant la prise de poste, et conserver la preuve de cette remise, afin de disposer d'une preuve certaine en cas de litige sur l'existence et la durée de la période d'essai.

**Éviter** les formules générales ou implicites du type "période probatoire habituelle" ou "essai selon la convention collective". Toute ambiguïté sur la durée ou la date de commencement est interprétée en faveur du salarié et peut entraîner la requalification en CDI sans période d'essai.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.121-4</u></b>	Obligation de constatation écrite du contrat et mentions obligatoires
<b>Art. <u>L.121-5(1)</u></b>	Clause d'essai : écrit obligatoire, nullité en cas de défaut de forme, présomption de CDI
<b>Art. <u>L.121-5(2)</u></b>	Durées minimale (2 semaines) et maximales (3, 6 ou 12 mois selon catégorie)
<b>Art. <u>L.121-5(3)</u></b>	Interdiction du renouvellement de la clause d'essai

L'omission de la clause d'essai dans le contrat prive l'employeur de la possibilité de rompre le contrat selon les modalités simplifiées de la période d'essai. Il est donc impératif de formaliser cette clause par écrit et de la faire signer avant l'entrée en service du salarié.

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.