

La période d'essai peut-elle commencer dès l'entrée en service ?

Réponse courte

La période d'essai peut commencer dès l'entrée en service, mais pas avant et pas après. Elle débute obligatoirement à la date d'entrée en service effective du salarié, c'est-à-dire au premier jour où il commence à exécuter ses fonctions dans l'entreprise.

Il n'est pas possible de différer le point de départ de la période d'essai à une date postérieure à l'entrée en service. Toute **clause d'essai convenue après l'entrée en service** est nulle et réputée non écrite. De même, toute prestation de travail réalisée avant la signature du contrat ou de la lettre d'engagement rend la clause d'essai nulle.

La clause d'essai doit impérativement être stipulée par écrit dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, signée avant le premier jour de travail effectif. En cas de suspension du contrat, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente à la suspension, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Définition

La **période d'essai** constitue une phase initiale du contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail dans des conditions réelles. Elle vise à apprécier les **compétences professionnelles** du salarié, son adaptation au poste et à l'environnement de travail, tout en offrant une faculté de rupture simplifiée pour les deux parties. La période d'essai doit obligatoirement être prévue par écrit dans le contrat de travail ou dans une lettre d'engagement, signée avant l'entrée en service.

Conditions d'exercice

Les conditions de validité et les durées maximales applicables à la période d'essai sont les suivantes.

Condition	Détail
Forme	Clause expresse stipulée dans le contrat ou la lettre d'engagement, signée avant la prise de poste
Point de départ	Premier jour d'entrée en service effective ; ni avant, ni après
Clause postérieure à l'entrée	Nulle et réputée non écrite
Durée maximale non-cadres	6 mois
Durée maximale cadres	12 mois (selon seuil salarial réglementaire)
Durée maximale CDD	3 mois, sans pouvoir dépasser la moitié de la durée du CDD
Renouvellement	Possible uniquement si une CCT ou un accord exprès le prévoit, dans les limites légales

Modalités pratiques

Les modalités d'exécution de la période d'essai sont les suivantes.

Point	Modalité
Début	Obligatoirement à la date d'entrée en service effective
Décalage interdit	Impossible de différer le point de départ après l'entrée en service
Suspension	En cas de maladie ou congé, la période d'essai est prolongée d'une durée équivalente
Modification de la date d'entrée	Doit faire l'objet d'un avenant écrit signé avant la prise d'effet
Réemploi interne	Période d'essai déconseillée sauf changement substantiel de fonction et accord exprès

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **faire signer le contrat de travail avant toute prise de poste**, afin d'éviter toute contestation sur la validité de la période d'essai. L'employeur doit s'assurer que la date d'entrée en service mentionnée dans le contrat correspond effectivement au premier jour de travail du salarié.

Toute modification de la date d'entrée en service ou de la durée de la période d'essai doit faire l'objet d'un **avenant écrit**, signé avant la prise d'effet de la modification. L'employeur doit garantir un **encadrement humain** approprié et documenter toutes les étapes du processus pour assurer la conformité et la transparence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Obligation d'écrit préalable à l'entrée en service, durées maximales selon catégorie, modalités de renouvellement
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Conditions de forme du contrat de travail
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Modalités de renouvellement et de suspension de la période d'essai
Art. <u>L.241-1</u> et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Jurisprudence nationale	La période d'essai ne peut débuter qu'à compter de l'entrée en service ; toute clause postérieure est nulle

Veillez à toujours formaliser la clause d'essai avant l'entrée en service et à conserver une preuve écrite signée par les deux parties. Le respect de l'égalité de traitement et la traçabilité des décisions préviennent tout litige sur la validité ou le point de départ de la période d'essai.

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.