

# Un salarié en période d'essai bénéficie-t-il déjà des dispositions de la CCT Banques ?

## Réponse courte

Oui, un salarié en **période d'essai** bénéficie de l'ensemble des dispositions de la CCT Banques dès son entrée en service. L'article [L.162-8](#) du Code du travail prévoit que l'employeur lié par une convention collective, comme la [CCT Banques](#), l'applique à tout son personnel couvert, sans distinction selon l'ancienneté ou le statut contractuel. Le salarié en période d'essai a droit au **salaire minimum conventionnel** de son groupe, à l'**allocation de formation** et à toutes les garanties de la CCT. Seules les conditions spécifiques liées à l'ancienneté ([prime d'essai](#), présomption d'acquisition) ne produisent pas encore d'effet significatif.

## Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail pendant laquelle chaque partie peut résilier le contrat avec un préavis réduit, conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail. Elle ne peut excéder **12 mois** pour un CDI (6 mois pour les salariés non qualifiés). Pendant la période d'essai, le salarié dispose de tous les droits et obligations résultant du contrat de travail et de la convention collective applicable, à l'exception des règles spécifiques de résiliation.

## Conditions d'exercice

Les droits conventionnels applicables pendant la période d'essai sont les suivants.

Droit	Application pendant l'essai
<b>Salaire minimum CCT</b>	Oui, selon le groupe de classification
<b>Classification</b>	Oui, le salarié est classé dans un groupe dès l'embauche
<b>Allocation formation</b>	Oui, 16h/an (proratisée si entrée en cours d'année)
<b>Prime de fidélité</b>	Oui, si en service au 15 juin (montant faible vu l'ancienneté)
<b>Présomption compétences</b>	Oui, dès l'entrée dans le secteur (1% par an)
<b>Protection maladie</b>	Oui, art. <a href="#">L.121-6</a> applicable pendant l'essai

## Modalités pratiques

L'intégration d'un salarié en période d'essai dans le cadre conventionnel s'organise comme suit.

Aspect	Détail
Contrat	Mentionne la CCT applicable et le groupe de classification
Salaire	Au moins égal au minimum du groupe attribué
Information	Le salarié est informé de ses droits conventionnels dès l'embauche
Formation	Accès à l'allocation de formation dès l'entrée en service
Résiliation	Préavis réduit selon la durée de la période d'essai (art. <a href="#">L.121-5</a> )
Évaluation	L'évaluation pendant l'essai ne déroge pas aux droits conventionnels

## Pratiques et recommandations

**Ne pas conditionner les droits conventionnels** à la confirmation après l'essai. La CCT s'applique dès le premier jour de travail et le salarié peut se prévaloir immédiatement de ses dispositions.

**Communiquer clairement** au salarié en essai l'ensemble de ses droits conventionnels, en soulignant que la période d'essai n'affecte que les modalités de résiliation du contrat et non les conditions de travail et de rémunération.

**Appliquer le salaire minimum conventionnel** dès l'embauche, même pendant l'essai. Un salaire inférieur au minimum du groupe serait contraire à la CCT et nulle de plein droit.

## Cadre juridique

Les textes suivants encadrent les droits pendant la période d'essai.

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-5</a> Code du travail	Période d'essai et modalités de résiliation
Art. <a href="#">L.162-8</a> Code du travail	Application de la CCT à l'ensemble du personnel
Art. <a href="#">L.121-6</a> Code du travail	Protection en cas de maladie pendant l'essai
CCT Banques 2024-2026	Droits conventionnels applicables dès l'embauche

La période d'essai n'est pas un statut juridique distinct : le salarié est un salarié à part entière dès son premier jour de travail. La seule particularité concerne la **facilité de résiliation** du contrat, avec des préavis réduits par rapport à ceux applicables après confirmation. Toute tentative de l'employeur de refuser des droits conventionnels au motif de la période d'essai serait contraire au Code du travail et à la CCT Banques.

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.