



CALENDRIER DE L'AVENT

Droit social



21



Marie-Véronique Lumeau
mvlumeau@woogassocies.com
Tel : 01 44 69 25 50



JOUR N°21 : PÉRIODE D'ESSAI, CE QUE LES RH OUBLIENT ENCORE TROP SOUVENT



La question revient sans cesse chez les RH : lorsqu'un salarié revient dans l'entreprise après un CDD, une mission d'intérim, un apprentissage... ou même une relation indépendante, peut-on prévoir une nouvelle période d'essai ?

La réponse : ça dépend... de l'historique réel de la relation.

- **Après un CDD :** déduction obligatoire → la durée des CDD s'impute sur l'essai du CDI, même si les CDD étaient discontinus, dès lors que les postes étaient fonctionnellement proches, sauf si le nouveau poste exige des compétences réellement différentes.
- **Après une mission d'intérim :** prise en compte partielle → les missions réalisées dans les 3 mois précédant l'embauche se déduisent de l'essai... à condition que les fonctions aient été similaires.
- **Après un apprentissage :** pas d'essai → le Code du travail est clair : aucune période d'essai ne peut être prévue après un contrat d'apprentissage (sauf dispositions conventionnelles).
- **Après une relation d'indépendant (autoentrepreneur) :** la Cour de cassation dans une décision du 29 avril 2025 (n° 23-22.389), estime que :
 - la forme de la relation importe peu ;
 - ce qui compte est de savoir si l'employeur a déjà pu évaluer les aptitudes professionnelles, quelle que soit la nature précédente de la collaboration.

Le + de l'avocat : avant d'insérer une période d'essai, pensez à auditer l'historique réel de la relation. Une erreur d'analyse peut transformer une rupture d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

