



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contrats à durée indéterminée

Question écrite n° 48476

Texte de la question

M. Jean-Christophe Lagarde appelle l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur la période d'essai du contrat à durée indéterminée. En effet, actuellement, pour les non-cadres la période d'essai est de un mois renouvelable une fois, alors qu'elle est de trois mois renouvelable une fois pour les cadres. Or, afin de détourner cette procédure et d'aligner la période d'essai des employés sur celle des cadres, les entreprises ont recours dans un premier temps aux agences d'intérim pour évaluer les candidats avant de les embaucher définitivement si leur profil et leurs compétences correspondent à l'attente de l'entreprise. On obtient ainsi un rallongement effectif de la période d'essai mais par un biais détourné. C'est pourquoi, il lui demande s'il ne serait pas préférable d'aligner la période d'essai des employés sur celle des cadres afin d'éviter ce détournement de procédure qui consiste à utiliser les sociétés d'intérim, et donc le travail en intérim, comme une période d'essai qui ne dit pas son nom.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur la durée insuffisante de la période d'essai pour les salariés non cadres. En effet, la durée d'un mois éventuellement renouvelable une fois ne permettrait pas d'évaluer les compétences du salarié et conduirait à détourner le travail temporaire de sa finalité afin de prolonger cette période d'essai. La période d'essai ne peut excéder la durée nécessaire pour apprécier les aptitudes du salarié compte tenu de sa qualification et de l'emploi proposé. Dans ces conditions, il est logique que la période d'essai des salariés cadres soit plus longue que celle des salariés non cadres en raison de la complexité des emplois occupés. En outre, en dehors de quelques cas particuliers, la durée de la période d'essai n'est pas fixée par le code du travail mais par la convention collective ou le contrat de travail. Il est donc loisible aux partenaires sociaux d'une branche d'activité de négocier afin d'allonger éventuellement la durée de la période d'essai en fonction des particularités de la branche. De même, en l'absence de disposition conventionnelle, les parties au contrat sont libres de fixer la durée de la période d'essai en tenant compte de la complexité des tâches à accomplir. S'agissant de la pratique consistant à recourir au travail temporaire pour évaluer les candidats avant de les embaucher définitivement, il est rappelé que la durée des missions effectuées dans l'entreprise au cours des trois mois précédant l'embauche est déduite de la durée de la période d'essai en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée sur le même poste de travail. Le recours au travail temporaire ne peut donc en aucun cas se substituer à la période d'essai.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Christophe Lagarde](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (5^e circonscription) - Union pour la Démocratie Française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 48476

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : relations du travail

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 12 octobre 2004, page 7900

Réponse publiée le : 12 avril 2005, page 3877