

LA PÉRIODE D'ESSAI

De quoi s'agit-il ?

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Il ne s'agit pas d'une obligation.

En revanche, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par un même employeur, avec un même agent, pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé (C'est le Conseil d'État qui en avait jugé ainsi, le 26 novembre 2012, dans un arrêt n° 347575, considérant que, dans de telles circonstances, l'employeur avait déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent).

À noter : pour les personnes en situation de handicap, recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C, *voir les fiches qui leur sont consacrées.*

Qui est concerné ?

Tous les contractuels de la Fonction publique.

Pour quelle durée ?

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'1 jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- De 3 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois (au plus égale à 6 mois dans la fonction publique hospitalière [FPH]) ;
- De 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an (au plus égale à 1 an dans la FPH) ;
- De 2 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans (au plus égale à 2 ans dans la FPH) ;
- De 3 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à 2 ans (supérieure à 2 ans dans la FPH) ;
- De 4 mois (3 mois dans la **Fonction publique territoriale [FPT]**) lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai et sa durée sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement.

À noter : des dispositions spécifiques s'appliquent pour certains emplois fonctionnels de direction dans la **FPT** (art. [L343-1](#) du CGFP).

Quelles conditions de renouvellement ?

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La possibilité de la renouveler est expressément stipulée dans le contrat ou l'engagement.

Quelles conséquences en cas de licenciement ?

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Au cours de ce dernier, l'agent peut être assisté par la personne de son choix dans la FPT. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Si la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai, aucune durée de préavis n'est requise, et aucun versement d'indemnité de licenciement n'est prévu. En revanche, le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L343-1](#), [R331-7](#), [R332-20 à R332-25](#), [R332-32](#) et [R343-4](#).