

La période d'essai est limitée : 2 mois maximum pour les ouvriers et employés, 3 mois maximum pour les agents de maîtrise et les techniciens, et de 4 mois maximum pour les cadres. La période d'essai peut être renouvelée une fois. Si une clause du contrat de travail le précise, l'employeur peut demander un renouvellement de la période d'essai. La durée de la période d'essai ne peut être supérieure à celles fixées par le Code du travail mais elle peut être inférieure par accords collectifs ou à l'initiative de l'employeur.

En cas de rupture de la période d'essai, qui n'a pas à être justifiée, un **délai de prévenance** doit être respecté.

Lorsque la rupture est causée par l'employeur, il doit être de 24 heures à un mois selon l'ancienneté du salarié durant la période d'essai. Lorsqu'elle est causée par le salarié, elle est de 48 heures ou de 24 heures si la période d'essai effectuée est inférieure à 8 jours.

À ne pas confondre avec la **période probatoire** : il s'agit, lors d'un changement de poste d'un salarié déjà dans les effectifs, d'une période durant laquelle l'employeur peut évaluer les compétences du salarié à son nouveau poste et pour ce dernier d'apprécier ses nouvelles fonctions. Elle n'est pas définie légalement mais peut être autorisée ou interdite selon certaines conventions collectives.

6. Et en cas de litige ?

Le recrutement et l'embauche présument de la bonne foi de la candidature, à défaut de quoi (par exemple avoir prétendu un diplôme non obtenu) cela peut conduire à l'annulation du contrat de travail pour « dol ».

Il faut savoir que le Conseil de prud'hommes est compétent même en l'absence de période travaillée : si l'employeur revient sur sa décision de vous embaucher, il est possible de demander des dommages et intérêts pour non respect de la promesse d'embauche.

Les autres litiges peuvent être le respect de la rémunération contractuelle correspondante à l'offre d'emploi, la rupture abusive de la période d'essai et la discrimination à l'embauche.

Des droits méconnus existent concernant le recrutement et l'embauche. L'offre d'emploi doit être précise, les documents exigés par l'employeur sont limités. L'entretien et la sélection des candidat-es ne doivent pas être discriminatoires. Le contrat de travail doit être écrit pour les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiels. La période d'essai n'est pas obligatoire. Une visite auprès de la médecine du travail est obligatoire et réalisée dans les trois mois suivant l'embauche.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

Cefi Solidaires

N° 1
Sept. 2025

L'embauche

en 6 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Quelles sont les règles générales de l'offre d'emploi ?

Les employeurs peuvent diffuser leurs offres d'emploi sans être tenus d'informer France Travail. Cela peut être aussi des offres d'emploi «en interne», c'est-à-dire s'adressant uniquement à des salarié-es déjà présent-es dans les effectifs. Il faut savoir que les personnes ayant été licencié-es pour motif économique ont droit à une priorité de réembauche durant une année après leur licenciement.

L'employeur n'est pas tenu de publier un profil de poste par contre il doit préciser la fonction occupée conformément à la convention collective applicable (intitulé du poste, diplôme exigé, ancienneté, salaire conventionnel, etc.).

A défaut de contrat de travail écrit et signé avant le premier jour travaillé, il est possible de demander une promesse d'embauche. Ce document peut être utilisé en cas de litige, il doit préciser le poste, la rémunération et la date d'entrée en fonction.

2. Quels sont les documents que peut exiger un employeur ?

Les employeurs se basent essentiellement sur le **Curriculum Vitae (CV)**, la lettre de motivation voire une vidéo du de la candidat-e. Le Code du travail ne définit pas ces documents. Mais les informations sont supposées réelles et exactes, c'est-à-dire transmises de bonne foi par le/la candidat-e, à défaut cela peut remettre en cause le contrat de travail, l'employeur pouvant faire annuler le contrat (c'est la notion de « dol » dans le Code civil).

L'employeur peut demander les certificats de travail pour vérifier de la réalité des postes précédemment occupés. Il peut se rapprocher de ses anciens employeurs.

Il n'a pas le droit de demander si vous avez été condamné en pénal mais il peut demander un extrait du bulletin judiciaire pour certaines professions ou activités avec des publics particuliers.

3. Comment doit se dérouler le recrutement ?

La sélection des candidat-es et l'entretien d'embauche en lui-même ne doivent pas comprendre des éléments discriminatoires. Ainsi, il est interdit de retenir comme critères le genre, l'âge, les caractéristiques physiques, l'état de santé, la situation de famille, l'état de grossesse, les opinions politiques ou syndicales, les orientations sexuelles, les convictions religieuses, etc.

Ce **principe de non discrimination** accepte des exceptions : par exemple, l'employeur doit cependant respecter des contraintes d'ordre légal comme l'âge minimum pour pouvoir travailler (16 ans sauf pour les apprenti-es) ou l'autorisation de travail et donc de droit au séjour pour les personnes de nationalité étrangère hors Union européenne. Certains postes sont interdits aux personnes mineures en raison de leur dangerosité.

Lors de l'entretien, le/la candidat-e doit être informé-e des méthodes et techniques de recrutement. Les données recueillies par l'employeur sont confidentielles et ne doivent pas faire l'objet d'un **traitement automatisé** sans information des personnes concernées. Elles doivent d'avoir pour seul but d'apprécier la candidature en lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

L'employeur peut demander un **essai professionnel** à ne pas confondre avec la période d'essai. Il n'est pas défini par le Code du travail et consiste en un test avant l'embauche et sur une très courte durée. Certaines conventions collectives prévoient des dispositions concernant l'essai professionnel.

4. Quels sont mes droits à l'embauche ?

En l'absence de contrat écrit mentionnant les organismes de la protection sociale (Urssaf, MSA, régimes spéciaux), l'employeur est tenu de vous remettre copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAUE). Cette déclaration auprès des organismes de la protection sociale (URSSAF, Sécurité sociale, caisse de retraite complémentaire). L'employeur établit aussi les déclarations auprès des organismes de retraites complémentaires.

A défaut de contrat écrit, l'emploi est réputé à temps plein et à durée indéterminée (CDI), certaines conventions collectives imposent la remise d'un contrat écrit.

L'employeur doit vous informer soit dans le contrat de travail ou à défaut par documents dans un délai de 7 jours les éléments suivants : l'identité de l'entreprise ; le lieu de travail ; l'intitulé du poste, fonctions, catégorie socioprofessionnelle ou catégorie d'emploi ; la date d'embauche ; la durée et conditions de la période d'essai ; son motif de recours s'il s'agit d'un CDD, de sa durée ; la rémunération ainsi que les majorations pour les heures supplémentaires ; le temps de travail à la journée, à la semaine et au mois ; les conditions des heures supplémentaires, et pour les contrats à temps partiel, les heures complémentaires.

Et dans un délai d'un mois : le droit à la formation ; le droit aux congés payés ; la procédure d'une éventuelle rupture du contrat ; la convention collective et les accords collectifs ; l'affiliation aux régimes obligatoires ; Le contrat de mutuelle et de prévoyance ; et pour les intérimaires l'identité de l'entreprise utilisatrice.

5. Comment peut se dérouler le début du contrat de travail ?

Une visite médicale d'embauche doit être effectuée dans les trois mois suivant l'embauche. Il s'agit de la **visite d'information et de prévention (VIP)** réalisée par un professionnel de santé du travail ou un médecin du travail.

La visite médicale doit se faire sur le temps de travail et rémunérée tout comme le temps pour s'y rendre et revenir à son poste ou à son domicile. Les frais de transports sont à la charge de l'employeur.

Pour certains métiers et/ou certains secteurs d'activité, le suivi médical est plus constant et approfondi, il s'agit du **suivi individuel renforcé (SIR)**.

La **période d'essai** permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié... et au salarié d'apprécier son poste. Elle n'est pas obligatoire mais peut être demandée par l'employeur et dans ce cas précisée dans le contrat de travail.