

## 8. LA GESTION DE LA PÉRIODE D’ESSAI

### RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique, notamment les articles R 332-20 à R 332-25 et R 332-32,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

### SOMMAIRE

<b>A. LE CADRE JURIDIQUE DE LA PÉRIODE D’ESSAI.....</b>	<b>2</b>
I. Le recours à la période d’essai.....	2
II. Les limitations du recours à la période d’essai.....	3
III. L’impact des absences de l’agent pendant la période d’essai.....	3
<b>B. LE LICENCIEMENT AU TERME OU EN COURS DE PÉRIODE D’ESSAI .....</b>	<b>4</b>
I. Mise en œuvre.....	4
II. Tableau de synthèse.....	6
III. Tableau synoptique de la procédure de licenciement.....	7
<b>C. LA FIN DE PÉRIODE D’ESSAI À L’INITIATIVE DE L’AGENT .....</b>	<b>7</b>

## A. LE CADRE JURIDIQUE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

### I. Le recours à la période d'essai

Les contrats de travail de droit public **peuvent** comporter une période d'essai dont la durée dépend de celle du contrat. Elle n'est donc **pas obligatoire (sauf pour les emplois de direction)**.

Elle a pour but de permettre à l'autorité territoriale d'apprécier les capacités professionnelles de l'agent et à celui-ci d'apprécier si les fonctions exercées lui conviennent (*articles R332-20 et R332-32 du Code Général de la Fonction Publique - CGFP*).

**Elle doit être expressément prévue dans l'acte d'engagement.** À défaut, le contrat n'en comporte pas car la période d'essai ne se présume pas (*CAA Bordeaux du 08/10/2013, n° 12BX01856*).

L'article L 115-7 du CGFP prévoit un droit à l'information en faveur des agents publics portant sur les règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. À ce titre, les agents contractuels doivent être informés du début de la période d'essai et de sa durée (*article R 115-2 4° du CGFP*).

La durée de la période d'essai est fixée dans le contrat et encadrée comme suit : **La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :**

Durée maximum de la période d'essai	Durée initiale du contrat
3 semaines	Lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois
1 mois	Lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an
2 mois	Lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans
3 mois	Lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou supérieure à 2 ans
3 mois	Lorsque le contrat est un CDI

Un jour ouvré correspond à un jour effectivement travaillé dans l'administration. Il appartient donc à l'employeur public de procéder au calcul au regard du nombre de jours travaillés par l'agent.

#### EXEMPLES

- Un contrat conclu pour une durée de 8 semaines = période d'essai de 8 jours ouvrés (8 semaines x 1 jour ouvré/semaine).
- Un contrat conclu pour une durée de 9 mois (39 semaines) = période d'essai maximum de 1 mois (limite maximale imposée).  
En effet, si l'on applique la règle du 1 jour ouvré/semaine, on obtient une durée de 39 jours ouvrés ce qui excède la limite réglementaire précitée.

La période d'essai **peut être renouvelée une fois (maximum) pour une durée au plus égale à sa durée initiale.**

La période d'essai ainsi que sa durée **et la possibilité de la renouveler doivent être expressément prévues** dans le contrat, pour être opposable à l'agent. La réglementation ne précise pas les modalités de mise en œuvre de la prolongation de la période d'essai.

Il semble qu'un avenant pris durant la période d'essai initiale puisse aussi être conclu pour la prolonger dans les conditions réglementaires notamment de durée ([CAA Paris du 23/06/2020, n°19PA00573](#) / [CAA Bordeaux du 08/02/2024 n° 21BX04713](#)).

Il faudra a minima adresser un courrier d'information à l'agent avant la fin de sa période d'essai initiale ([CE du 19/11/2018, n° 413492](#)).

## II. Les limitations du recours à la période d'essai

Il est **INTERDIT** de prévoir une période d'essai lors du renouvellement ou la conclusion d'un nouveau contrat :

- Par une même autorité territoriale,
- Avec le même agent,
- Lorsqu'il exerce les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi que lors du contrat précédent.

Ces conditions sont cumulatives ([CE du 26/10/2012, n° 347575](#)).

L'autorité territoriale a en effet déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent lors du contrat précédent.

Afin d'apprécier l'existence d'une continuité dans les fonctions exercées, le juge administratif prend en considération non seulement les termes des contrats successifs ainsi que des fiches de poste correspondantes mais aussi, et plus généralement, les fonctions effectivement exercées ([CE du 18/06/2019, n°421353](#)).

Dès lors que les conditions cumulatives sont réunies, le licenciement qui interviendrait à l'issue de cette période d'essai irrégulièrement prévue constitue un licenciement en cours de contrat, et non un licenciement au cours ou à la fin d'une période d'essai ([CAA Bordeaux du 29/02/2016, n° 14BX01704](#) / [TA Versailles du 18/07/2022, n° 2008089](#)).

En application de l'article **L. 352-4** du CGFP, certaines **personnes en situation de handicap** et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel de droit public dans les emplois de catégories A, B et C, pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Par dérogation aux règles de droit commun applicables aux agents contractuels, le contrat ne peut pas prévoir de période d'essai ([article R 352-36 du CGFP](#)).

## III. L'impact des absences de l'agent pendant la période d'essai

Les dispositions statutaires relatives aux agents contractuels ne prévoient pas les effets d'une absence pour maladie durant la période d'essai.

Des réponses ministérielles étaient venues préciser que, dans la mesure où l'instauration d'une période d'essai est pratiquée pour les contrats de droit privé, il y a lieu de s'inspirer de la jurisprudence judiciaire ([Réponse ministérielle n° 07961: JO Sénat Q 16/01/2014](#) / [Réponse ministérielle n°05882 :JO Sénat Q 20/09/2018](#)).

La Cour de cassation a en effet jugé que, compte tenu du fait que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié, la période d'essai peut être prorogée d'une période équivalente à celle de l'absence du salarié, et ce, quel qu'en soit le motif ([Soc. 23/05/2007, n° 06-41.338](#) / [Soc., 26/01/2011, n° 09-42.492](#) / [Soc. 10/04/2013, n° 11-24.794](#) / [Soc. 31/01/2018, n° 16-11.598](#)).

Le juge administratif a considéré, après avoir rappelé que l'objet de la période d'essai est d'une part, de permettre à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et, d'autre part, pour ce dernier, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, que **la circonstance que l'agent a été placé en position de congé maladie permet à l'administration de reporter pour une durée égale à celle de ce congé, le terme de la période d'essai, alors même que le contrat ne le prévoit pas expressément** ([CAA Versailles du 08/07/2021, n°20VE00265](#)).

## **B. LE LICENCIEMENT AU TERME OU EN COURS DE PÉRIODE D'ESSAI**

### **I. Mise en œuvre**



**L'article R 332-25 du CGFP prévoit une procédure de licenciement *allégée* si le licenciement intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai (pas de préavis, pas d'indemnité de licenciement) :**

- Dans ce cas, le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai intervient **sans préavis**.
- En revanche, le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable** au cours duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

Lorsque l'autorité territoriale envisage de licencier un agent, elle **convoque donc par écrit** l'intéressé à un **entretien préalable et informe l'agent de son droit** à consulter son dossier individuel, à formuler ses observations, à garder le silence et à être assisté par la personne de son choix durant l'entretien.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique **l'objet de la convocation**.

*Nota : Le CDG28 vous propose un modèle de [courrier de convocation à l'entretien préalable](#) disponible sur la base documentaire du site internet [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr).*

Eu égard à la rédaction de l'article R 332-25, on peut s'interroger sur l'application des dispositions de l'article 42 du décret n°88-145 du 15/02/1988 qui précise les conditions de déroulement de l'entretien préalable au licenciement, et impose de respecter un délai minimum de **5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée** ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Dans un arrêt récent, il a été jugé dans une affaire concernant le licenciement d'un fonctionnaire de l'État en cours de période d'essai que les dispositions prévoyant un délai minimum de 5 jours entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien préalable n'est pas applicable dans ce cas ([CAA Paris du 06/10/2020 n° 19PA01879](#)). Cet arrêt est transposable dans la fonction publique territoriale dans la mesure où les dispositions réglementaires sont identiques.

Cependant, nous noterons que le Conseil d'État n'a pas encore tranché cette question.

Si l'employeur public n'entend pas appliquer le délai minimum de 5 jours, il sera souhaitable afin de garantir les droits de la défense de laisser un délai raisonnable pour permettre à l'agent de consulter son dossier. Dans l'arrêt susvisé, le juge a estimé que le délai d'un jour était suffisant.

Dans l'attente de précision réglementaire ou jurisprudentielle, si l'employeur public souhaite limiter les contentieux, il est conseillé de respecter le délai minimum de 5 jours.

Durant l'entretien, l'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix.

**Au cours de l'entretien préalable**, l'autorité territoriale indique à l'agent le ou les motifs du licenciement.

**Lorsque la décision est prise en considération de la personne**, la collectivité doit informer l'agent de son droit à la communication de son dossier, le droit de se taire et à l'assistance de défenseurs de son choix.

Après l'entretien, l'autorité territoriale peut prendre l'arrêté de licenciement qui devra être **transmis au contrôle de légalité**.

*Nota : Le CDG28 vous propose un modèle [d'arrêté de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai](#) disponible sur la base documentaire du site internet [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr).*

**L'autorité territoriale doit ensuite notifier à l'agent sa décision de licenciement** par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

- La décision de licenciement **au cours d'une période d'essai** doit être formellement motivé (article R 332-25 du CGFP / [CE du 17/06/1988 n° 3067](#) / CAA Paris du 21/05/2002 n° 98PA01050). En revanche il a été jugé que la décision de licenciement **au terme de la période d'essai** prévue au contrat n'a pas à être formellement motivé ([CAA Marseille du 27/06/2000 n°97MA05494](#) / [CAA Paris du 30/03/2006 n°03PA04605](#)).

**Toutefois, sur le fond, il faut que la décision de licenciement soit motivée par un intérêt du service, la manière de servir de l'agent ou son insuffisance professionnelle.**

L'article R 130-1 du CGFP prévoit « *qu'aucune mesure discriminatoire, directe ou indirecte, concernant le recrutement, l'affectation, la détermination ou la réévaluation de la rémunération, la promotion, la formation, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, le reclassement, le licenciement et le non-renouvellement du contrat ne peut être prise à l'égard des agents contractuels mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 9* ».

Le juge administratif a confirmé par décision de la Cour Administrative d'Appel qu'un CV falsifié pouvait justifier la rupture de la période d'essai en raison de manquement aux obligations de probité et de loyauté ([CAA Paris du 13/06/2025 n°23PA04894](#)).

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai **ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement**.

À l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent :

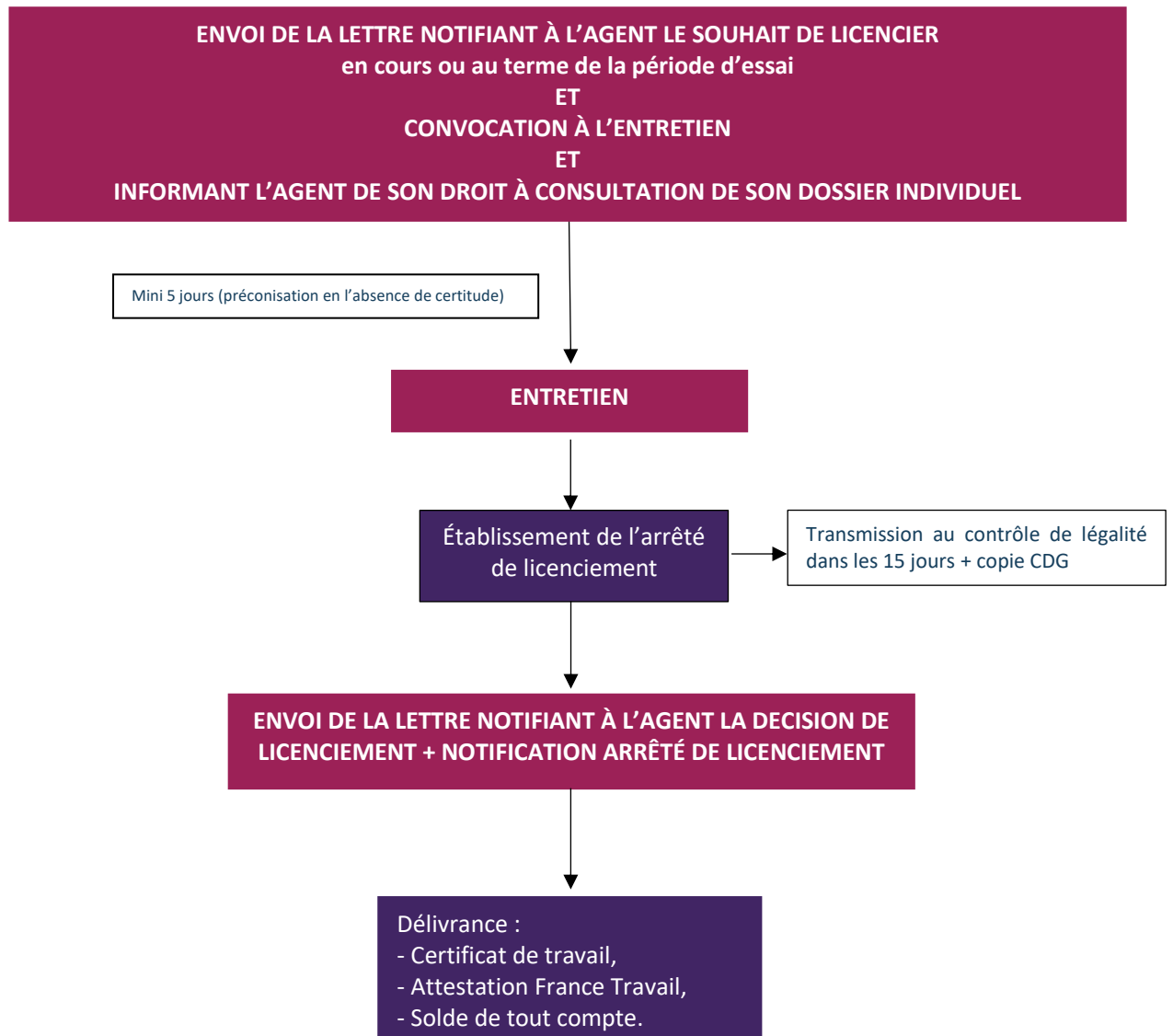
- **Un certificat de travail** qui contient exclusivement les mentions suivantes :
  - La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
  - Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
  - Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.
- **Une attestation France Travail dument complétée par la collectivité,**
- **Le solde de tout compte** (= rémunération due jusqu'à la date de licenciement et le cas échéant indemnisation des congés annuels non pris).

*Nota : Le CDG28 vous propose un modèle de [certificat de travail d'un agent contractuel](#) disponible sur la base documentaire du site internet [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr).*

## II. Tableau de synthèse

	LICENCIEMENT EN COURS DE PÉRIODE D'ESSAI	LICENCIEMENT À L'EXPIRATION D'UNE PÉRIODE D'ESSAI
<b>Licenciement en cas de grossesse médicalement constaté, maternité ou adoption</b>	<p><b>Interdiction de licencier</b> lorsque l'agent se trouve :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en état de grossesse médicalement constatée,</li> <li>• en congé de maternité, de naissance de paternité ou d'adoption,</li> <li>• dans les 10 semaines suivant l'expiration du congé maternité, naissance, paternité ou d'adoption.</li> </ul> <p>Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat dans les conditions prévues aux <a href="#">articles R. 1225-2, L. 1225-4, L. 1225-5, L. 1225-6, R. 1225-10</a> et <a href="#">L. 1225-39</a> du code du travail (<i>exemple : s'il justifie d'une faute grave de l'agent, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ou l'adoption, ...</i>).</p> <p>Il a été jugé qu'il n'existait aucune interdiction de licencier un agent en état de grossesse sauf s'il s'avère que la décision est motivée par la grossesse elle-même (<a href="#">CAA Marseille du 27/06/2000 n°97MA05494</a>). Cette jurisprudence semble s'inscrire dans la lignée des dispositions du code du travail.</p>	
<b>Motivation de la décision de licenciement</b>	Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être formellement motivé.	Motivation non obligatoire de la décision. Toutefois, la décision doit être prise au bénéfice d'un intérêt du service, de la manière de servir ou de son insuffisance professionnelle.
<b>Procédure</b>	<p>Informers l'agent de la possibilité de consulter son dossier individuel et lui indiquer la décision de licenciement projetée</p> <p>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 duquel l'agent peut être assisté par la personne de son choix conformément au troisième alinéa de l'article 42 du décret n° 88-145 du 15/02/1988.</p> <p>Licenciement par arrêté + attestation France Travail et certificat de travail à remettre à l'agent.</p>	
<b>Préavis</b>	Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient avant le terme d'une période d'essai	
<b>Indemnité de licenciement</b>	<p>Pas d'indemnité de licenciement à verser.</p> <p>Etant involontairement privé d'emploi l'agent pourrait prétendre au bénéfice des allocations chômage s'il remplit les conditions réglementaires. Elles pourraient être la charge de l'employeur s'il n'a pas signé la convention d'adhésion révoquant à l'assurance chômage pour ses agents contractuels.</p>	
<b>Indemnité compensatrice de congés payés</b>	<p>Selon la situation de l'agent, celui-ci pourrait bénéficier de l'indemnisation de ses congés non pris.</p> <p><i>Nota : Voir fiche thématique « <a href="#">Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris</a> » pour plus d'informations.</i></p>	
<b>Contrôle de légalité</b>	Transmission de l'arrêté de licenciement dans les 15 jours suivant sa signature <u>et</u> avant sa notification à l'agent.	

### III. Tableau synoptique de la procédure de licenciement



### C. LA FIN DE PÉRIODE D'ESSAI À L'INITIATIVE DE L'AGENT

Du point de vue de l'agent, la période d'essai a pour objet de lui permettre d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La fin de période d'essai à l'initiative de l'agent est considérée comme **une démission**. La réglementation ne prévoit pas expressément les règles à suivre en cas de demande de démission au cours d'une période d'essai.

Il semble que l'agent contractuel souhaitant cesser ses fonctions durant la période d'essai doit démissionner dans les conditions de droit commun prévues à l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988. Ainsi, :

- La demande de démission doit obligatoirement être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,
- La volonté de l'agent de démissionner de ses fonctions doit être non équivoque,
- L'agent est tenu de respecter un préavis, variable en fonction de la durée de services accomplie auprès de l'autorité qui l'a recruté :
  - 8 jours s'il a accompli moins de six mois de services,
  - 1 mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans,
  - 2 mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans.

Toutefois, l'article R 332-25 du CGFP stipule « *qu'aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai* »

Si cet article ne vise pas expressément le régime particulier de cessation de fonction à l'initiative de l'agent, aucune disposition ne semble empêcher l'application de cet article aux agents contractuels souhaitant démissionner au cours de la période d'essai.

**Il appartient donc à l'autorité territoriale d'adopter les règles de droit commun relatives à la démission ou de dispenser l'agent de la réalisation d'un préavis.**

En cas de démission en cours ou à l'expiration de la période d'essai, l'agent ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement ni à l'indemnité de fin de contrat.

Toutefois, selon la situation de l'agent, celui-ci pourrait bénéficier de l'indemnisation de ses congés non pris (cf. fiche thématique « [Le report et l'indemnisation des congés annuels non pris](#) » disponible sur notre base documentaire).

L'agent n'est pas considéré comme étant privé involontairement de son emploi, dès lors il ne pourra pas prétendre au versement d'allocations de retour à l'emploi (*sauf en cas de démission légitime*).

À l'expiration du contrat, l'autorité territoriale délivre à l'agent :

- **Un certificat de travail** qui contient exclusivement les mentions suivantes :
  - La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
  - Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
  - Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.
- **Une attestation France Travail dûment complétée par la collectivité,**
- **Le solde de tout compte** (= rémunération due jusqu'à la date de licenciement et le cas échéant indemnisation des congés annuels non pris).

*Nota : Le CDG28 vous propose un modèle de [certificat de travail d'un agent contractuel](#) disponible sur la base documentaire du site internet [www.cdq28.fr](http://www.cdq28.fr).*