



40#  
Newsletter  
Novembre 2022

# Temps d'essai : quelques rappels

=

Resolution

LEGAL PARTNERS

**En pratique, des questions se posent souvent autour du temps d'essai dans le cadre des rapports de travail. Souvent aussi, des idées erronées circulent à son sujet.**

Dans le cadre de rapports de travail de droit privé, soumis au Code des obligations (CO), le temps d'essai est **d'un mois pour les contrats de durée indéterminée**, sauf disposition contraire.

Le temps d'essai peut être raccourci ou prolongé, jusqu'à **trois mois au maximum** ; la clause doit être prévue dans un accord **écrit**, un contrat-type de travail ou une convention collective de travail.

Le temps d'essai se compte depuis l'entrée en service. Il ne se décompte pas différemment en cas de travail à temps partiel.

Le temps d'essai ne peut pas être allongé ou renouvelé, par exemple pour une nouvelle durée de trois mois.

Le temps d'essai n'existe que pour une relation contractuelle nouvelle. Il ne peut pas être prévu dans des contrats de travail successifs entre les mêmes parties qui se succèdent.

Lorsque le travail est interrompu en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale pendant le temps d'essai, celui-ci est **prolongé** d'autant, de par la loi (art. 335b al. 3 CO).

Les hypothèses de prolongation du temps d'essai sont réglées exhaustivement par la loi et il n'est pas possible d'en prévoir d'autres. Ainsi, la prise de vacances ne peut pas prolonger pas le temps d'essai.

Pour un **contrat de durée déterminée**, le temps d'essai doit expressément être prévu.

Sauf disposition contraire, le délai de congé durant le temps d'essai est de **sept jours**. Il s'agit de jours calendaires, pour n'importe quel terme. Les parties peuvent modifier le délai par écrit, par exemple en prévoyant quinze jours, en exigeant un terme comme la fin d'une semaine, ou en fixant un délai inférieur à sept jours.

Dans le cadre du **contrat d'apprentissage**, le temps d'essai peut exceptionnellement être prolongé jusqu'à six mois, d'entente entre les parties et avec l'approbation des autorités cantonales.

Le **droit de la fonction publique** peut prévoir d'autres délais ou durées.

Ainsi, le droit de la fonction publique fédérale prévoit que la période d'essai peut aller jusqu'à six mois

(art. 8 al. 2 de la loi sur le personnel de la Confédération). En droit vaudois, l'autorité d'engagement peut prolonger au maximum de trois mois le temps d'essai, qui est de trois mois (art. 20 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud).

La date de réception de la résiliation est pertinente ; la résiliation doit intervenir, autrement dit être reçue, durant le temps d'essai, le terme des rapports de travail pouvant échoir après la fin du temps d'essai.

En cas de résiliation par l'employeur durant le temps d'essai, il n'existe **pas de protection** contre la résiliation en temps inopportun (art. 336c CO). Ainsi, un employé malade peut être licencié durant le temps d'essai ; s'il tombe malade après avoir reçu son licenciement pendant le temps d'essai, le délai de congé n'est pas suspendu.

L'absence de protection vaut y compris si le temps d'essai est prolongé au-delà de trois mois en raison d'une maladie ou d'un accident.

En revanche, la protection contre la résiliation abusive (art. 336 ss CO) est applicable à la résiliation durant le temps d'essai. Il convient toutefois de tenir compte du but du temps d'essai.

*Le contenu de cette Newsletter, établie le 24 novembre 2022, ne peut pas être assimilé à un avis ou conseil juridique. Si vous souhaitez obtenir un avis sur votre situation particulière, l'un des avocats répondra volontiers à vos questions.*

**Resolution**  
LEGAL PARTNERS

Av. de l'Avant-Poste 4, Case postale 5747  
1002 Lausanne

Place Pury 3  
2000 Neuchâtel

T. +41 21 312 59 40 / +41 32 710 10 90  
F. +41 21 312 59 41



**Pascal de Preux**  
Avocat associé  
depreux@resolution-lp.ch



**Julien Gafner**  
Avocat associé  
gafner@resolution-lp.ch



**Marc-Henri Fragnière**  
Avocat associé  
fragniere@resolution-lp.ch



**Françoise Martin Antipas**  
Avocate associée  
martinantipas@resolution-lp.ch