

## La période d'essai

| Dispositions actuelles de l'article 9 décret 86-83 du 17 janvier 1986 | Evolution possible du droit public (article 9 décret 86-83 du décret du 17 janvier 1986)   | Commentaires   |
|---|--|--|
| <p>Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai.</p> | <p>Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai <b>qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.</b><br/> <b>Toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même administration avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.</b></p> | <p>Proposition de définir l'objet de la période d'essai de façon à rappeler aux administrations les circonstances qui peuvent conduire à prévoir une période d'essai</p> <p>Rappel de la jurisprudence CE n°347575 du 26 novembre 2012 et cour de cassation 01-40440 du 11/12/2002</p>                                 |
|   | <p><b>La durée de la période d'essai peut être modulée en fonction de celle du contrat des fonctions et du niveau de responsabilités confiées à l'agent.</b></p> <p><b>En tout état de cause, la durée initiale de la période d'essai ne peut excéder trois mois.</b></p> <p><b>La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.</b></p>   | <p>Il est proposé de maintenir le principe d'une période d'essai dont la durée est modulable en fonction de la durée des contrats.</p> <p>Il est proposé de fixer une durée maximale à la période d'essai dans le décret et de s'aligner sur <b>l'article 4 du décret FPT qui fixe la durée maximale à 3 mois.</b></p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p><b>Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable<sup>1</sup>. 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 décharge.</b></p> <p><b>Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat d'un agent non titulaire intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.</b></p> <p><b>Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.</b></p> | <p>En l'état actuel de la jurisprudence du CE, le licenciement en cours de la période d'essai doit être motivé (CE n° 105732 du 27/02/95) mais pas au terme de la période d'essai (CAA97MA05494).</p> |
|--|--|---|

<sup>1</sup> Les conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat d'un agent non titulaire en cours ou à la fin de la période d'essai sont précisées aux articles 40 et 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Il en résulte que, dans ces deux cas de figure, le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, que la décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et doit indiquer la date à laquelle le licenciement doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir. Toutefois, aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat d'un agent non titulaire intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Par ailleurs, conformément à la jurisprudence administrative s'appliquant tant aux fonctionnaires stagiaires qu'aux agents non titulaires en période d'essai, le licenciement au terme de la période d'essai (ou de stage pour les fonctionnaires) n'a pas à être motivé (CAA Nantes, 28 mars 2003, 01NT01736). Il doit l'être en revanche s'il intervient au cours de la période d'essai (CE, 27 février 1995, 105732).