



Période d'essai : quels sont les impacts de la maladie ?

Fiche pratique publié le **04/02/2022**, vu **814 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](https://www.assistant-juridique.fr)

Un de mes salariés nouvellement embauché vient de me transmettre un arrêt maladie alors qu'il est encore en cours de période d'essai. Quels sont les effets de cette suspension du contrat de travail sur la période d'essai ?

Prolongation de la période d'essai en cas d'arrêt maladie

En cas de suspension du contrat de travail en raison d'un arrêt maladie au cours de la période d'essai, la durée de celle-ci est prolongée. La date de fin de la période d'essai est alors repoussée de la durée exacte de l'absence du salarié en raison de la maladie, dans la limite de la durée de la période d'essai restant à effectuer et qui n'a pas pu être exécutée du fait de la maladie.

Sauf en présence de dispositions conventionnelles contraires, effectuez ce décompte en jours calendaires.

Ainsi si votre salarié est arrêté pour une période de 10 jours calendaires, la durée de sa période d'essai est repoussée d'autant, donc de 10 jours calendaires. Si l'arrêt maladie est prescrit 5 jours calendaires avant la fin de la période d'essai, alors celle-ci sera prolongée de 5 jours calendaires et non de la durée de l'arrêt de travail.

Rupture de la période d'essai

Vous ne pouvez en aucun cas prendre la décision de rompre la période d'essai en raison de la maladie de votre salarié. Son état de santé ne doit pas motiver la rupture du contrat de travail. Dans un tel cas, la rupture sera considérée comme nulle car discriminatoire.

Cette règle vaut également si l'arrêt découle d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Mais attention, si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, alors la rupture de la période d'essai n'est pas possible pendant la durée de la suspension, y compris si vous avez constaté avant cet arrêt que les compétences du salarié n'étaient pas en adéquation avec le poste pour lequel vous l'avez recruté. La rupture pendant l'arrêt maladie est seulement possible en présence d'une faute grave du salarié ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (Code du travail, art. L. 1226-9).

Source : edition-tissot.fr

A lire : [Durée de la période d'essai](#)

A télécharger : [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Modifier un contrat de travail](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
-
- [La promesse d'embauche, un avant-contrat de travail](#)
 - [Promesse d'embauche et proposition d'emploi : différences](#)
 - [La rédaction d'un contrat de travail est-il obligatoire ? Et le contrat verbal ?](#)
 - [Comment rédiger un contrat de travail ?](#)
 - [Rédaction du contrat de travail : avantages en nature et frais professionnels](#)
 - [Qu'est-ce qu'une clause d'exclusivité ?](#)
 - [Qu'est-ce qu'une clause d'objectifs ou de quotas ?](#)
 - [Qu'est-ce qu'une clause de garantie d'emploi ?](#)
 - [Qu'est-ce qu'une clause de dédit-formation ?](#)
 - [L'indemnité et la clause de non-concurrence](#)
 - [Clause de mobilité : conditions de validité](#)
 - [Refus d'application d'une clause de mobilité : conséquences](#)
 - [Durée de la période d'essai](#)
 - [Renouvellement de la période d'essai : possible ou pas ?](#)