



Rupture de contrat durant la période d'essai suite arrêt maladie

Par **mamibob**, le **18/09/2009** à **14:50**

Bonjour,

J'ai signé un contrat de travail avec une assistante maternelle(AM) qui devait débiter le 24/08/2009. Or depuis le 24/08/2009, l'AM est en arrêt maladie et ceux jusqu'au 22/09 (enfin aux dernières nouvelles, déjà prolongé une fois). L'enfant n'a donc jamais été en contact avec cette AM.

Afin de trouver une solution sur cette période, j'ai trouvé une autre AM avec qui j'ai signé un CDD.

A ce jour, je souhaiterais garder l'AM actuel qui s'occupe de mon enfant afin d'éviter une nouvelle adaptation et donc mettre fin au contrat avec l'autre AM.

Puis-je rompre le contrat sachant qu'elle est toujours en période d'essai ? le fait qu'elle soit en maladie pose-t-il un problème ? sa période d'essai est-elle reconduite à la suite de son arrêt ? Comment dois-je m'y prendre pour rompre ce contrat

Merci pour votre réponse

Par **Jo la brute**, le **18/09/2009** à **17:06**

Bonjour,

La rupture d'un contrat de travail même durant la période d'essai fondé sur l'état de santé du salarié est interdite, et encoure la nullité (6 mois de salaire + 15 jours de préavis)

La rupture de la période d'essai doit être fondée sur les qualités professionnelles du salarié.

De plus, la période d'essai est suspendue du fait de l'arrêt de travail et n'a pas encore débutée.

Il ne vous est donc pas possible de rompre du fait de l'existence de la période d'essai.

A votre place, j'attendrai la fin de l'arrêt de travail, puis organiserai une visite médicale de

reprise auprès du médecin du travail (l'arrêt ayant duré plus de 3 semaines).

Ensuite je romprai le contrat de travail par lettre recommandée en invoquant le retrait de l'enfant(article L. 432-24 du Code de l'Action Sociale et la Famille) en expliquant que vous ne pouvez pas imposer à votre enfant une nouvelle période d'adaptation, d'autant que cela se passe formidablement bien avec son ass mat actuelle, et qu'elle accepte de continuer à le garder.

cout: il faudra payer les 15 jours de préavis

Par **mamibob**, le **21/09/2009** à **15:08**

Merci pour la rapidité de votre réponse.

Je vais attendre sa reprise officielle du travail avant de rompre le contrat. Surtout, que sur ce dernier il est indiqué un préavis de 24h en période d'essai si l'enfant a été gardé moins de 8 jours.

Sinon, il me semblait que la rupture du contrat pouvait se faire sans justificatif tant que la période d'essai courait.

Par **mamibob**, le **23/09/2009** à **11:23**

En fait, mon AM est prolongé jusqu'au mois de décembre.

Sinon, j'ai également appelé l'inspection du travail qui me dit que je peux rompre son contrat de travail durant sa période d'essai même si elle est en arrêt maladie.

Du coup je suis un peu perdue et ne sais plus trop quoi faire.

Par **lexconsulting**, le **23/09/2009** à **12:14**

Bonjour

La rupture durant la période d'essai est tout à fait possible de la part du salarié ou de la part de l'employeur sans qu'il soit besoin de motiver la rupture et sans indemnité (sauf dispositions conventionnelles contraires)

Depuis la loi du 25 juin 2008 applicables aux contrats signés à partir du 27 juin 2008, il est cependant obligatoire de respecter un délai de prévenance.

Ainsi, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du Code du travail, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence. La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être

prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Il n'y a donc aucun problème à ce que vous rompiez le contrat qui de toute façon n'a pas reçu d'exécution effective de la part de la salariée.

La réponse de "Jo la brute" est inexacte. La Cour de Cassation a seulement précisé que la rupture de la période d'essai ne devait pas être fondée sur un motif discriminatoire et que si elle était fondée sur un motif disciplinaire, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire.

Il vous suffit d'adresser à l'assistante maternelle un courrier recommandé mettant fin à la période d'essai sous respect du délai de prévenance.

Bien que vous ne soyez pas obligée de le faire, vous pouvez indiquer que l'inexécution du contrat de travail rend impossible la poursuite de celui-ci et qu'il vous est nécessaire de pourvoir à son remplacement du fait de l'urgence de votre situation.

Bien Cordialement

Lex Consulting

Par **Jo la brute**, le **23/09/2009** à **12:21**

Bonjour,

La période d'essai sert à tester les compétences du salarié, voilà pourquoi il est possible d'y mettre fin sans motif.

Je maintiens que vous prenez un risque en rompant le contrat de votre ass mat alors qu'elle est arrêt de travail et que vous n'avez pas jamais pu la voir travailler.

Il sera difficile de soutenir en cas de contentieux que la rupture de la période essai de votre ass mat n'est pas due à ses arrêts de travail. Or je répète la maladie est un motif prohibé pour rompre un contrat de travail.

La question est de savoir si votre ass mat est une procédurière ou pas (se renseigner auprès de la PMI et anciens employeurs)

Cela ne vous coûte rien de la garder, alors pourquoi ne pas attendre pour rompre son contrat et éviter des risques inutile.

Bon courage

Par **Jomama**, le **09/07/2019** à **14:46**

Bonjour,

Mon assistante maternelle a débuté le 20 mai. Son contrat prévoit 5 jours par semaine de travail. Sa période d'essai est de 2 mois (jusqu'au 19 juillet au soir). Depuis le début quelques comportements non professionnels viennent entacher la relation. Elle est actuellement en arrêt maladie (depuis le 28 juin) et le sera jusqu'en fin du mois, puis en congés durant le mois d'août. Avant son arrêt maladie j'ai évoqué une éventuelle place en crèche, qui s'est confirmée pendant son arrêt de travail, je l'ai prévenu que mon enfant serait en crèche dès septembre, elle s'est emporté et m'a raccroché au nez. Je souhaite interrompre la période d'essai.

Je compte lui adresser un courrier suite à son premier arrêt maladie expliquant la prolongation de la période d'essai (jusqu'au 29 juillet au soir) .

Puis dans un second temps une fin de période d'essai, toutefois que fait-on du préavis de prévenance de 15 jours ? Peut-il se réaliser durant son arrêt maladie ?

Merci pour vos réponses