



Arrêt maladie pendant la période d'essai : quelles sont les règles ?

Vérfié le 07 décembre 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Cas général

Lorsque le salarié tombe malade au cours de la période d'essai, la durée de l'essai est prolongée. La date de fin de la période d'essai est repoussée de la durée exacte de l'absence pour maladie.

La durée de la prolongation est calculée en *jours calendaires* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La période d'essai ne peut pas être rompue en raison de la maladie du salarié, car il s'agirait d'une rupture du contrat pour motif discriminatoire fondée sur son état de santé.

Exemples :

- Un salarié embauché avec 4 mois d'essai est arrêté pendant 2 semaines, après 1 mois d'activité. Sa période d'essai est prolongée de 2 semaines.
- Un salarié embauché avec 4 mois d'essai est arrêté pendant 2 semaines, 1 semaine avant la fin de l'essai. Sa période d'essai est prolongée d' 1 semaine qui n'a pas été effectuée.

Accident du travail ou maladie professionnelle

Lorsque le contrat du salarié est suspendu durant la période d'essai en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la durée de l'essai est prolongée. La date de fin de la période d'essai est repoussée de la durée exacte de l'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

La durée de la prolongation est calculée en *jours calendaires* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) (sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

La rupture de la période d'essai n'est pas possible pendant la suspension. Toutefois, si l'employeur justifie d'une faute grave du salarié ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, le contrat de travail peut être rompu même s'il est suspendu. Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure spécifique applicable (par exemple, la procédure disciplinaire s'il reproche une faute grave au salarié).

La **rupture anticipée de la période d'essai** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>) est possible dans les conditions habituelles (formalités simplifiées, délai de prévenance du salarié), après le retour du salarié dans l'entreprise.

Exemples :

- Un salarié embauché avec 4 mois d'essai est arrêté pendant 2 semaines, après 1 mois d'activité. Sa période d'essai est prolongée de 2 semaines.
- Un salarié embauché avec 4 mois d'essai est arrêté pendant 2 semaines, 1 semaine avant la fin de l'essai. Sa période d'essai est prolongée d' 1 semaine qui n'a pas été effectuée.