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

Vérifié le 17 avril 2024 - Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La suspension du contrat de travail du salarié (en CDI, en CDD ou en contrat d'intérim) pendant la période d'essai pour cause de maladie entraîne une prolongation de la période d'essai pour une durée identique à cette période de suspension. La règle **varie** selon qu'il s'agit d'un **arrêt maladie** ou d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle**. Nous vous présentons les informations à connaître.

Arrêt maladie

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu **pendant** sa période d'essai pour cause de maladie, la **durée** de sa période d'essai est **prolongée**.

La date de fin de la période d'essai est repoussée de la **durée exacte** de l'absence pour maladie **et** dans la limite de la durée de la période d'essai qui reste à courir.

La durée de la prolongation de la période d'essai est calculée en jours calendaires (sauf en cas de dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise).

Exemple :

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

Durant son arrêt maladie, le contrat de travail du salarié **ne peut pas être rompu en raison de sa maladie**. Il s'agirait dans ce cas d'une rupture pour motif discriminatoire (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1642) fondée sur son état de santé. Un salarié peut saisir le conseil des prud'hommes (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2360) pour régler tout conflit sur un cas de discrimination.

Toutefois, le contrat de travail du salarié en arrêt maladie peut être rompu dans les conditions et formalités simplifiées de la période d'essai (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1643) (soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié).

Accident du travail ou maladie professionnelle

Lorsque le contrat du salarié est suspendu durant **pendant** sa période d'essai en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la **durée** de sa période d'essai est **prolongée**.

La date de fin de la période d'essai est repoussée de la **durée exacte** de l'absence pour maladie **et** dans la limite de la durée de la période d'essai qui reste à courir.

La durée de la prolongation est calculée en jours calendaires (sauf en cas de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires).

Exemple :

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

La rupture de la période d'essai n'est **pas possible** pendant la suspension pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (même en cas d'accord entre l'employeur et le salarié).

Toutefois, si l'employeur constate une faute grave (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1137) du salarié, son contrat de travail peut, même s'il est suspendu, être rompu pour un motif **autre** que l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure spécifique applicable de licenciement pour motif personnel (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2839) (par exemple, la procédure disciplinaire s'il vous reproche une faute grave).

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

Qui peut m'aider ?

Vous avez une question ? Vous souhaitez être accompagné(e) dans vos démarches ?

Renseignement administratif par téléphone - Allô Service Public

Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez contacter Allô Service Public.

Attention : le service n'a pas accès aux dossiers personnels des usagers et ne peut donc pas renseigner sur leur état d'avancement.

Il **ne répond pas** aux questions portant sur l'indemnisation du chômage et les démarches auprès de **France Travail** (anciennement Pôle emploi), les **fonctionnaires** ou **contractuels** de la **fonction publique**, le montant ou le versement des **cotisations** sociales, salariales ou patronales.

Lundi : de 08h30 à 17h30

Mardi : de 08h30 à 12h15

Mercredi : de 08h30 à 12h15

Jeudi : de 08h30 à 17h30

Vendredi : de 13h00 à 16h15

Service **Gratuit**

Les informateurs qui vous répondent appartiennent au ministère chargé du travail.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1221-19 à L1221-26 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000019067609)

Période d'essai : dispositions générales

Code du travail : articles L1226-7 à L1226-9-1 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195602/)

Suspension du contrat et protection contre la rupture

Questions ? Réponses !

Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ? (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F36444)