



Maladie en période d'essai

Peut-on rompre une période d'essai pendant un arrêt maladie ?

L'objectif de la période d'essai est de permettre d'évaluer les compétences d'un salarié nouvellement recruté, de connaître ses aptitudes à occuper cet emploi.

A noter : en cas d'arrêt maladie, la période d'essai est prolongée afin que le salarié puisse être évalué pendant la durée prévue. C'est-à-dire que son terme initial est reporté pour une durée égale à la suspension du contrat de travail.

Les parties sont libres de rompre le contrat de travail. A savoir cependant que la décision ne sera pas effective du jour au lendemain.

En effet, si une rupture du contrat de travail pendant la période d'essai est envisagée, il est nécessaire que soit respecté un délai de prévenance :

- ✓ 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ✓ 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- ✓ 2 semaines après un mois de présence ;
- ✓ un mois après 3 mois de présence (Art. [L. 1221-25](#) du Code du Travail).

Oui, une période d'essai d'un salarié en arrêt maladie peut être rompue.

Mais attention, cette rupture ne doit pas être liée à l'état de santé du salarié. Si tel est le cas, il s'agira d'une mesure discriminatoire. La rupture doit être uniquement liée aux compétences du salarié.

Congés payés / Congé paternité

Quelle est l'incidence du congé de paternité sur les congés payés ?

Pendant le congé de paternité, le contrat de travail du salarié est suspendu. Il est alors légitime de se poser la question de savoir si la période de ce congé va avoir des conséquences sur la durée des congés payés.

Le Code du Travail est clair et prévoit que ne peuvent être déduites du congé annuel, les périodes suivantes :

- ✓ les absences autorisées ;
- ✓ les congés de maternité, paternité et d'adoption ;
- ✓ les jours d'absence pour maladie ou accident ;
- ✓ les jours de chômage ;
- ✓ les périodes de préavis ;
- ✓ les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Les représentants du personnel n'ont pas à intervenir sur le traitement des congés de paternité. Ils pourront toutefois conseiller le salarié et intervenir auprès de l'employeur en cas de désaccord sur les conséquences du congé de paternité en matière de durée des congés payés.