



Période d'essai en maladie

Peut-on prolonger la période d'essai en cas d'absence pour maladie ?

Exécution et rupture de la période d'essai

L'objectif de la période d'essai est de permettre d'évaluer les compétences du salarié nouvellement recruté, de connaître ses aptitudes à occuper cet emploi. Elle permet également à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent (CT, art. L. 1221-20). Il faut donc laisser le temps au salarié de montrer ses compétences.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu sans qu'il soit nécessaire de motiver cette rupture.

Durant un arrêt de travail, le salarié n'est pas en mesure de démontrer ses qualités professionnelles, le contrat de travail étant suspendu.

NOTEZ-LE :

La période d'essai peut être rompue pendant cette suspension du contrat de travail, mais la décision ne doit pas être liée à l'état de santé du salarié. Si c'était le cas, on serait en présence d'une mesure discriminatoire.

Si l'arrêt maladie a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, la période d'essai ne peut pas être rompue pendant la suspension du contrat, sauf :

- ✓ faute grave ;
- ✓ impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (CT, art. L. 1226-9).

Prolongation de la période d'essai

Oui, la période d'essai est prolongée en cas d'arrêt maladie. La date de fin de la période d'essai est repoussée de la durée exacte de l'absence pour maladie, dans la limite de la durée de l'essai restant à courir (non exécutée).

Illustration : Un salarié embauché avec 3 mois d'essai est malade pendant 2 semaines après 1 mois d'activité, sa période d'essai sera effectivement prolongée de 2 semaines.

Si cette maladie débute une semaine avant la fin de l'essai, à son retour, l'essai sera prolongé d'une semaine et non de 2. En effet, une semaine de la période d'essai n'a pas été effectuée.

La prolongation de la période d'essai est à distinguer du renouvellement. La possibilité de renouveler la période d'essai ne se présume pas, cette possibilité doit être expressément stipulée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement (CT, art. L. 1221-23). Par ailleurs, la période d'essai ne pourra être renouvelée une fois que si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixera les conditions et les durées de renouvellement (CT, art. L. 1221-21).

Si rien n'est prévu dans l'accord de branche, il est impossible de recourir au renouvellement de la période d'essai, même avec l'accord du salarié.

Heures complémentaires

Définition Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue par son contrat de travail. Elles ne doivent pas porter sa durée de travail au niveau de l'horaire légal (35 h) ou conventionnel.

Depuis le 1er janvier 2014, les heures complémentaires réalisées dans la limite du **dixième du temps de travail contractuel** sont majorées d'au moins 10 %. Au-delà de cette durée, la majoration est fixée à 25 % mais peut être ramenée à 10 % par une convention ou un accord de branche. Par ailleurs les entreprises pourront sous certaines conditions augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel.

Le paiement des heures complémentaires ne peut pas être remplacé par un repos.