

## Période d'essai et maladie : ce qu'il faut savoir !

L'incapacité de travail du salarié a un impact sur la durée de la période d'essai. En effet, la période d'essai peut être prolongée en cas de maladie ou en cas de congé pour raisons familiales du salarié.

### I. Quid de la prolongation de la période d'essai ?

En application de l'article L. 121-5 du code du travail, la durée de la période d'essai est prolongée automatiquement pour la durée de la suspension de la période d'essai, c'est-à-dire pour autant de jours que le salarié est absent pour cause de maladie. La durée totale de cette prolongation ne peut toutefois pas dépasser un mois.

**Illustration** : le contrat de travail prévoit une période d'essai de 6 mois allant du 15 janvier au 14 juillet.

Si, au cours de la période d'essai, le salarié est malade du 1er au 15 février, la période d'essai sera prolongée de 15 jours, soit jusqu'au 29 juillet.

Si le salarié est malade du 1er février au 10 mars, soit au-delà d'un mois, la période d'essai sera prolongée jusqu'au 14 août, la prolongation ne pouvant dépasser un mois, même si la période d'incapacité de travail est supérieure à un mois.

### II. Quid du salarié malade pendant la période d'essai alors que l'employeur veut mettre un terme au contrat ?

Le salarié bénéficie de la protection spéciale contre le licenciement en cas d'incapacité de travail, sous réserve que ce dernier se soit conformé à ses deux obligations légales :

- information de l'employeur de son incapacité de travail dès le premier jour d'absence, et
- communication du certificat médical au plus tard le troisième jour.

Si le salarié a respecté cumulativement ces deux conditions, il est protégé contre une résiliation de son contrat à l'essai par l'employeur, que ce soit avec préavis ou avec effet immédiat, et ce, tant que dure son incapacité de travail.

En cas d'incapacité de travail jusqu'à la fin de la période d'essai, une telle protection aurait pour effet d'empêcher l'employeur de résilier le contrat à l'essai, qui deviendrait ainsi un contrat définitif. Afin d'éviter une telle situation, les tribunaux du travail admettent que l'employeur recouvre

exceptionnellement la liberté de résilier le contrat à l'essai mais uniquement lorsque la période d'essai aura d'ores et déjà été prolongée en raison de la maladie du salarié.

Autrement dit, afin d'empêcher que l'essai ne se transforme en contrat définitif, l'employeur pourra licencier le salarié malgré sa maladie mais il devra attendre le **tout dernier moment**. La jurisprudence se montre très stricte et n'autorise aucune flexibilité sur la date à choisir par l'employeur pour résilier le contrat. Ainsi, la date de fin du préavis doit correspondre à la date de fin de la période d'essai prolongée. A défaut, le licenciement sera considéré comme abusif. Pour cela, il suffira de calculer le préavis de manière rétroactive à partir du dernier jour de la période d'essai prolongée.

Un arrêt de la Cour supérieure de justice en date du 2 avril 2016 a précisé que, dans une telle situation, **le délai de préavis court à partir du jour même où l'employeur/le salarié poste la lettre de résiliation/démission**.

**Illustration** : pour un CDI débutant le 3 juin 2019 avec une période d'essai de 6 mois se terminant le 2 décembre 2019, le préavis sera de 24 jours. Le salarié a été malade pendant 1 mois. La période d'essai sera donc prolongée jusqu'au 2 janvier 2020.

L'employeur devra résilier le contrat le 10 décembre afin que le préavis se termine le 2 janvier 2020.

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.*

*En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.*

*Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*