**Exécution et rupture de la période d’essai**

L’objectif de la [période d’essai](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/periode-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 ([Code du travail](https://www2.editions-tissot.fr/produit/le-code-du-travail/?cact=redac), 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](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/tag/arret-de-travail), le salarié n’est pas en mesure de démontrer ses qualités professionnelles, le contrat de travail étant suspendu.

**Notez-le**

Il est possible de rompre la période d’essai pendant cette suspension du contrat de travail mais la décision ne doit pas être liée à l’état de santé du salarié. Si c’est le cas, on serait en présence d’une mesure discriminatoire liée à l’état de santé du salarié.

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 (Code du travail, art. L. 1226-9).

**Prolongation de la période d’essai**

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 (Code du travail, 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 (Code du travail, 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.