



Période probatoire (promotion interne) + arrêt maladie

Par Meaw3838

Bonjour,

Je me permets de poster ici pour avoir des avis sur ma situation

Contexte : dans le cadre d'une mobilité interne, j'ai été promue à un nouveau poste via un avenant prévoyant une période probatoire de 3 mois (du 16/03 au 15/06/2026), sans aucune clause écrite sur une éventuelle prolongation en cas d'absence (important)

J'ai été en arrêt maladie environ 6 semaines pendant cette période (fracture). Le 9 juillet 2026, soit près d'un mois après l'échéance initiale, mon manager m'a annoncé que la période probatoire n'était pas concluante et m'a indiqué que je reprendrai mon précédent poste.

Il justifie ce délai en expliquant que mon arrêt maladie aurait « automatiquement » repoussé la fin de la période probatoire à début août.

Je conteste cette décision, que je considère infondée (on me reproche des choses fausses) de plus : mon avenant ne prévoit aucune clause de prolongation, et je n'ai jamais accepté ni signé un quelconque report.

À la suite de cette annonce, j'ai été victime d'un accident (reconnu comme accident du travail) et je suis depuis en arrêt maladie. Je n'ai donc, dans les faits, jamais repris mon ancien poste.

Mes questions :

1. Une période probatoire liée à une promotion (différente d'une période d'essai à l'embauche) peut-elle être prolongée automatiquement par un arrêt maladie, en l'absence de toute clause en ce sens dans le contrat ou la convention collective ?
2. Si l'employeur ne se prononce pas avant le terme initial de la période probatoire, le nouveau poste est-il définitivement acquis ?

J'ai trouvé plusieurs arrêts de la Cour de cassation qui semblent aller dans ce sens en 2007 par exemple, mais j'aimerais vraiment savoir quoi leur écrire dans mon courrier pour "prouver" ça..

Merci d'avance pour vos retours

Par janus2

Une période probatoire liée à une promotion (différente d'une période d'essai à l'embauche) peut-elle être prolongée automatiquement par un arrêt maladie

Bonjour,

Oui, bien sur, et c'est logique.

La période probatoire permet à l'employeur et au salarié de déterminer si celui-ci convient au poste et si le poste lui convient.

Il est bien évident que, si durant cette période, le salarié ne travaille pas, la période probatoire ne sert à rien.