



Renvoi pendant période d'essai

Par Poussy24

Bonsoir,

Une amie a débuté fin novembre une période d'essai de 2 mois dans un fast food jusqu'au 31 janvier 2026 en partenariat avec France travail pour peut-être un CDI juste après.

Durant le mois de décembre, il y a eu une épidémie de grippe chez les employés et dans tout le pays. Elle a eu un arrêt de travail de 4j en raison de sa grippe. Puis récemment, un dimanche elle n'a pas pu aller travailler car le samedi soir en rentrant elle a été malade et avait prévenu de son absence. Un dimanche impossible de voir un médecin, le lundi pendant son jour de congé elle a fait une téléconsultation car les médecins où elle habite sont en congé jusqu'au 5, il lui a fait un arrêt pour le lundi qui est son jour de congé car c'est interdit d'antidater une ordonnance (elle avait eu une infection des bronches qui aurait pu faire une bronchite). Sur 1 mois et 5j elle a été absente au total 5j justifier par un médecin dont ils ont eu les arrêts.

Mercredi après son service, elle apprend par le manager qu'elle était renvoyée de sa période d'essai en raison de ses absences pour maladie. La décision est venue seul du directeur sans avoir consulté les managers... car les managers voulaient la garder... les employés eux aussi ne comprennent pas car elle était sérieuse motivée faisait son travail. Le directeur a fait passer le papier signé à un des managers sans la rencontrer... d'ailleurs elle ne connaît pas le directeur qui est sur le départ pour une autre franchise. A-t-il le droit de faire ça ? Elle est complètement perdue, y'a pas eu de fautes... on lui a bien dit en raison de ses absences. Décision prise sans l'avis et accord des managers qui eux la côtoient, voient travailler... Certains pensent que c'était pour avoir de la main d'œuvre pour la période des fêtes qui ne coûterait pas grand chose... Que peut-on faire, elle a pris un sacré coup au moral surtout que ce n'est pas à cause de son travail

Merci

Par kang74

Bonjour

On a le droit de rompre une période d'essai sur n'importe quel motif .

Un arrêt de travail peut même amener un employeur à rompre le contrat hors période d'essai pour perturbation de service .

Par de là, le mieux est de trouver un autre emploi et d'éviter les arrêts du week end quand on travaille le Dimanche dans ce genre de secteur d'activité.

Par Henrii

Hello !

Malheureusement Poussy un employeur n'a pas à justifier pour quelle raison il met fin à une période d'essai.

Par contre vous évoquez une période d'essai pour "peut-être un CDI juste après". Je comprends que votre amie avait signé un CDD (commencé le 1er octobre) et non un CDI. Quelle était la durée de ce CDD ? A quelle date l'employeur a-t-il informé votre amie qu'il rompait la période d'essai de 2 mois ? Sous quelle forme l'a-t-il fait (oral, courrier, LRAR...?).

Si une réaction peut éventuellement être tentée sur la forme de l'annonce de cette rupture par l'employeur cela ne mènera pas à grand chose, il vaut mieux pour votre amie de chercher un autre emploi et tourner la page (cf Kang).

A+

Par janus2

Par contre vous évoquez une période d'essai pour "peut-être un CDI juste après". Je comprends que votre amie avait

signé un CDD (commencé le 1er octobre) et non un CDI.

Bonjour Henriri,

Il est question ici d'une période d'essai de 2 mois, ce ne peut donc pas être pour un CDD.

C'est bien une période d'essai pour un CDI.

Par yapasdequoi

Bonjour,

S'agit-il d'un contrat "PACTE" ?

Une période d'essai peut être rompue à tout moment sans motif par l'un ou par l'autre, y compris pour ce type de contrat aidé.

Par hideo

bonjour,

Durant le mois de décembre, il y a eu une épidémie de grippe chez les employés et dans tout le pays. Elle a eu un arrêt de travail de 4j en raison de sa grippe. Puis récemment, un dimanche elle n'a pas pu aller travailler car le samedi soir en rentrant elle a été malade et avait prévenu de son absence. Un dimanche impossible de voir un médecin, le lundi pendant son jour de congé elle a fait une teleconsultation car les médecins ou elle habite sont en congé jusqu'au 5, il lui a fait un arrêt pour le lundi qui est son jour de congé car c'est interdit d'antidater une ordonnance (elle avait eu une infection des bronches qui aurait pu faire une bronchite). Sur 1 mois et 5j elle a été absente au total 5j justifier par un médecin dont ils ont eu les arrêts.

Article L1226-9

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

même en période d'essai le contrat ne peut pas être rompu pour maladie, d'autant plus que le pays tout entier était en vigilance rouge épidémie de grippe

Le fait que le salarié soit en arrêt maladie n'empêche pas l'employeur de mettre fin à la période d'essai.

Mais l'employeur doit être vigilant, même si, en principe, il n'a pas à motiver une rupture de période d'essai. En effet, il ne peut rompre l'essai que s'il estime les qualités professionnelles du salarié insatisfaisantes et non en raison de son état de santé. Peu importe que l'arrêt de travail ait perturbé le fonctionnement de l'entreprise. Une rupture fondée sur la maladie du salarié serait nulle, car contraire au principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'état de santé du salarié, applicable à la période d'essai (c. trav. art. L. 1132-1 ; cass. soc. 16 février 2005, n° 02-43402, BC V n° 52 ; cass. soc. 10 avril 2013, n° 11-24794 D).

Par ailleurs, il est possible de rompre la période d'essai d'un salarié revenu d'un arrêt maladie en cas d'insuffisance de ses capacités professionnelles appréciées avant son arrêt (cass. soc. 9 octobre 2013, n° 12-18570 D).

Il faut donc agir, en prévenant France Travail et en écrivant une lettre recommandée AR directement au directeur, comme quoi ce licenciement est discriminatoire. Il est considéré comme nul au regard des différentes jurisprudences. Et la salariée doit être réintégrée immédiatement sous peine de poursuite devant le CPH. Ceci d'autant plus que les managers voulaient la garder, preuve de ces compétences.

Cordialement