

Période d'essai et maladie

Par **yanos**, le **21/09/2006** à **22:49**

salut a tous !!!

voila, je voudrais savoir si un employeur peut licencier un salarié pendant la période d'essai pour maladie del'employé

en clair, j'aimerais connaitre les conditions pour lesquelles l'employeur peut mettre fin au contrat pendant la période d'essai

merci

Par **mathou**, le **21/09/2006** à **23:36**

En théorie ce serait discriminatoire puisque fondé sur la santé du salarié (L 122-45 CT) à moins peut-être de tourner autour d'un motif autre que la santé, comme les conséquences des absences répétées du salarié nécessitant un remplacement définitif... mais je ne suis pas bien sûre. Ca doit dépendre de la nature du contrat de travail : pour les CDD la durée de la période d'essai est relativement courte. Et la Cour de cassation semble avoir vidé un peu de sa substance la période d'essai en maintenant la protection exceptionnelle de certains salariés durant ladite période - reste à savoir si ça s'applique également en cas de maladie.

J'avais posté une fiche dessus, si tu veux jeter un coup d'oeil :

<http://www.juristudiant.com/site/module ... ?itemid=18>

Par **yanos**, le **21/09/2006** à **23:45**

merci

j'ai vu ton post il parle de limite de la rupture pour maladie professionnelle c'est quoi une "maladie professionnelle" ??

Par **mathou**, le **21/09/2006** à **23:53**

On l'a pas vu, je crois qu'en gros il s'agit de maladies liées à des risques propres au métier, et répertoriées dans des listes ou des tableaux selon les affections qu'elles occasionnent. A

confirmer ou infirmer oops not found or type unknown

Par **yanos**, le **22/09/2006** à **00:05**

:))

super tes réponses, merci 

Par **Camille**, le **27/09/2006** à **12:18**

Bonjour,

Il me semble qu'une période d'essai, comme son nom l'indique, permet à chacune des parties de mettre fin au contrat sans explication précise à donner, sinon ce ne serait plus une période d'essai.

De ce fait, on peut comprendre que si, par exemple, on a 3 mois d'essai et qu'on est malade pendant 2 mois et demi, l'employeur puisse considérer que les 15 jours résiduels ne soient pas suffisants pour juger de l'aptitude du candidat à tenir le poste. Il peut, mais ce n'est pas une obligation, proposer une nouvelle période de 3 mois, mais si le candidat lui dit qu'il a une maladie chronique et que ce sera pareil pour la deuxième période, il peut paraître justifié que l'employeur ne donne pas suite.

Côté maladie professionnelle, si elle pré-existait avant l'embauche et que le candidat l'a cachée et que l'employeur ne l'a découvert que pendant la période d'essai, même topo.

Cela dit, même s'il était au courant, une période d'essai est aussi faite pour déterminer si, malgré cette maladie professionnelle, le candidat est apte ou pas à tenir le poste auquel il est destiné. Donc, il ne serait pas forcément illégitime qu'un employeur décide de ne pas donner suite en fin de période d'essai.

Sinon, ce ne serait plus une période d'essai...