



**Rupture de la période d'essai en raison de la santé d'un  
salarié**

➤ **La rupture de la période d'essai ne doit jamais être liée à l'état de santé**

La période d'essai a pour vocation de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, et de permettre à ce dernier d'apprécier si le poste de travail lui convient.

C'est pourquoi si un employeur décide de rompre une période d'essai, sa décision doit être uniquement fondée sur l'aptitude professionnelle du salarié à occuper le poste.

Il n'est pas possible de rompre la période d'essai pour un motif sans relation avec le but de l'essai comme l'état de santé du salarié sous peine de commettre une discrimination.

En cas d'arrêt maladie, la période d'essai est prolongée d'autant.

De même, invoquer la perturbation causée par l'arrêt maladie du salarié ne permet pas de rompre la période d'essai d'un salarié.

Les tribunaux estiment en effet qu'il s'agit d'un motif étranger à ses compétences professionnelles.

Il est envisageable de mettre fin au contrat du salarié malgré la maladie (d'origine non professionnelle) si la rupture est liée à son incompétence, constatée avant le début de la maladie.

Il faut néanmoins veiller à ce que le salarié ait suffisamment travaillé avant de tomber malade pour que l'employeur puisse juger de sa compétence.

➤ **Rupture de la période d'essai fondée sur l'état de santé et conséquences financières**

Toute rupture d'une période d'essai fondée sur l'état de santé d'un salarié sera considérée comme discriminatoire et nulle.

Un salarié pourra ainsi obtenir des dommages et intérêts évalués par les juges du fond en fonction de son préjudice.

Mais il peut également opter pour une réintégration.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être condamné à un rappel de salaires entre la rupture de la période d'essai et la date de réintégration effective du salarié.

La Cour de cassation vient de préciser que dès lors qu'est caractérisée une atteinte au droit à la protection de la santé, il n'est pas possible de déduire les allocations chômage de l'indemnité d'éviction pour l'employeur.

Le salarié qui demande sa réintégration a donc droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période.

Ici la salariée en question avait été embauchée en juillet 2016 et la rupture de la période d'essai est intervenue en septembre 2016.

La salariée a dans la foulée demandé sa réintégration qu'elle a obtenu, la rupture ayant été jugée nulle pour discrimination liée à son état de santé.

La réintégration effective s'est faite le 18 septembre 2018 soit 2 ans après.

En conséquence, l'employeur a dû lui verser une indemnité pour tout cette période, sans déduction des allocations chômage, soit environ 25 000 € dans cette affaire.

Cass. Soc. 27 septembre 2023, n° 21-22.449

[https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS\\_LIEUVIDE\\_2023-09-27\\_2122449#dispositif](https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2023-09-27_2122449#dispositif)