

Prolonger la période d'essai après une suspension : quelles règles ?

Réponse courte

La période d'essai est automatiquement prolongée en cas de suspension de l'exécution du contrat, conformément à l'article [L.121-5](#) (2) du Code du travail. Cependant, cette prolongation est **limitée à un mois au maximum**, quelle que soit la durée effective de la suspension.

Ainsi, si la suspension dure plus d'un mois, seul **un mois** de prolongation est accordé. Il n'existe pas de mécanisme légal permettant de prolonger la période d'essai au-delà de ce plafond d'un mois, même par accord contractuel ou avenant. Toute clause prévoyant une prolongation supérieure à un mois est réputée non écrite. La durée totale de la période d'essai, prolongation incluse, ne peut en aucun cas dépasser la durée maximale légale applicable au profil du salarié (3, 6 ou 12 mois selon le cas).

Définition

La **période d'essai** est la phase initiale d'un contrat de travail à durée indéterminée permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation de travail avant un engagement définitif. Elle doit être expressément prévue par écrit dans le contrat de travail, avec indication de sa durée, laquelle ne peut excéder les limites fixées par l'article [L.121-5](#) du Code du travail. La période d'essai peut être suspendue en cas d'absence légalement justifiée, notamment maladie, accident, congé légal ou mesure de protection.

Conditions d'exercice

La suspension de la période d'essai intervient lorsque le salarié est absent pour une cause légalement reconnue. Les règles de prolongation sont les suivantes :

Situation	Règle légale
Suspension de l'essai	La période d'essai est prolongée de la durée de la suspension
Plafond de prolongation	La prolongation ne peut excéder 1 mois , quelle que soit la durée réelle de la suspension
Durée totale	Prolongation incluse, la durée totale ne peut dépasser le maximum légal applicable
Clause contractuelle	Aucune clause ne peut prévoir une prolongation supérieure à 1 mois

Modalités pratiques

La prolongation de la période d'essai en cas de suspension est automatique et ne nécessite pas de formalité particulière, mais il est recommandé de la documenter. Les points pratiques à respecter sont les suivants :

Point	Règle applicable
Durée de prolongation	Égale à la suspension, plafonnée à 1 mois
Suspension > 1 mois	Prolongation limitée à 1 mois — le surplus n'est pas récupérable
Notification	Informé par écrit le salarié de la nouvelle date de fin de période d'essai
Durée maximale totale	Ne peut dépasser 3, 6 ou 12 mois selon le profil du salarié

Pratiques et recommandations

Informé le salarié par écrit de la prolongation et de la nouvelle date de fin de période d'essai dès la reprise du travail.

Documenter toute suspension (arrêt maladie, congé légal) et calculer précisément la durée de prolongation applicable. **Ne pas prévoir** de clause contractuelle tentant d'étendre la prolongation au-delà d'un mois, celle-ci étant réputée non écrite.

Anticiper les échéances pour éviter toute rupture hors délai qui exposerait l'employeur à une procédure de licenciement ordinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5 (2)	Règle de suspension et prolongation de la période d'essai — plafond d'un mois
Art. L.121-5 (1)	Exigence d'écrit et nullité à défaut
Art. L.121-4	Forme du contrat de travail

La prolongation de la période d'essai en cas de suspension est plafonnée à un mois par la loi, sans possibilité d'y déroger contractuellement. Toute tentative de prolongation au-delà expose l'employeur à une requalification et à l'application des règles ordinaires de licenciement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.