

# La période d'essai suspendue est-elle considérée comme terminée si elle approche de son terme ?

## Réponse courte

La période d'essai suspendue **n'est pas considérée comme terminée** si elle approche de son terme ou si la date de fin initialement prévue est atteinte pendant la suspension. La période d'essai ne prend fin qu'après l'**écoulement effectif** de la totalité de la durée convenue, hors périodes de suspension.

À la reprise du travail, la période d'essai **reprend pour la durée restante** non accomplie avant la suspension. L'employeur doit **notifier par écrit** au salarié la nouvelle date de fin de la période d'essai, recalculée en tenant compte des suspensions. Toute rupture pendant l'essai doit respecter les délais de préavis légaux, lesquels sont également suspendus pendant la suspension du contrat.

Le non-respect de cette règle expose l'employeur à une **requalification** de la rupture en licenciement sans motif valable, avec les conséquences indemnitaires qui en découlent.

## Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer la relation professionnelle avant un engagement définitif. Elle doit être expressément prévue **par écrit** dans le contrat (art. [L.121-4](#)). La **suspension** intervient lorsqu'un événement légalement reconnu interrompt temporairement l'exécution du contrat sans y mettre fin ; la relation contractuelle subsiste mais l'exécution des obligations principales est interrompue.

## Conditions d'exercice

La suspension de la période d'essai est strictement encadrée par la loi. Pendant la suspension, la période d'essai ne court pas.

Critère	Règle
<b>Causes légitimes de suspension</b>	Maladie ou accident, congé de maternité ou paternité, congé parental, congé pour raisons familiales, toute absence légalement assimilée
<b>Effet sur la durée de l'essai</b>	La période est prolongée de la durée exacte de la suspension
<b>Plafond de prolongation</b>	Maximum 1 mois de prolongation (art. <a href="#">L.121-5</a> , paragraphe (2), dernier alinéa)
<b>Continuité du contrat</b>	Le contrat demeure en vigueur pendant la suspension
<b>Égalité de traitement</b>	Obligatoire pour tous les salariés en suspension
<b>Traçabilité</b>	L'employeur doit assurer le suivi des absences

## Modalités pratiques

Le recalcul de la période d'essai après une suspension requiert une gestion documentée et rigoureuse.

Étape	Exigence
<b>Interruption du calcul</b>	Dès le premier jour de la suspension
<b>Reprise du calcul</b>	À la reprise effective du travail
<b>Nouvelle date de fin</b>	Recalculée en ajoutant la durée de la suspension
<b>Notification au salarié</b>	Par écrit, dès la reprise, avec la nouvelle échéance
<b>Préavis en cas de rupture</b>	Aussi suspendu pendant la suspension
<b>Charge de la preuve</b>	Incombe à l'employeur en cas de litige

## Pratiques et recommandations

**Tenir** un registre précis et actualisé des absences et des périodes de suspension intervenues durant l'essai pour assurer la traçabilité et la conformité. **Inform** le salarié par écrit de la nouvelle échéance à la reprise du travail. **Vérifier** systématiquement que la prolongation totale ne dépasse pas le plafond légal d'un mois avant de notifier la nouvelle date de fin d'essai.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Conditions de validité et formalisme de la période d'essai
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Suspension et prolongation de la période d'essai
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Suspension du contrat pour maladie ou accident
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement

L'employeur qui considère la période d'essai comme achevée alors qu'elle a été suspendue s'expose à une requalification de la rupture en licenciement sans motif valable. Il est impératif de recalculer précisément la durée restante après toute suspension et de notifier la nouvelle échéance par écrit.

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.