

Que devient la période d'essai si le CDD est suspendu ?

Réponse courte

En cas de suspension du CDD pour un motif légal (maladie, accident, congé de maternité, etc.), la période d'essai est **automatiquement prolongée** d'une durée égale à celle de la suspension, dans la **limite maximale d'un mois** (art. [L.121-5](#) par. 2). À la reprise du travail, la période d'essai reprend pour la durée restante augmentée de la prolongation.

L'employeur **ne peut pas rompre** le contrat pendant la suspension pour cause de maladie, tant que le salarié a correctement informé l'employeur de son incapacité. Après un mois de prolongation maximum, si le salarié est toujours absent, l'employeur retrouve son droit de résilier le contrat à l'essai selon les modalités habituelles. Cette règle s'applique identiquement aux CDD et aux CDI. En cas de congé de maternité survenant pendant la période d'essai d'un CDD, la prolongation automatique de [L.121-5\(2\)](#) s'applique. [L.337-3](#), qui prévoit la suspension de la période d'essai pour grossesse, ne vise expressément que les **CDI** ; le régime applicable aux CDD découle des règles générales de [L.121-5](#) combinées à [L.122-11](#).

Définition

La **période d'essai dans un CDD** est une phase initiale du contrat, prévue expressément par écrit, permettant à l'employeur et au salarié d'évaluer mutuellement l'adéquation du poste, en lien avec les [indicateurs de suivi](#). Elle vise à apprécier les compétences professionnelles du salarié et à permettre à chacun de rompre le contrat plus facilement pendant cette période.

La **suspension du contrat** correspond à l'interruption temporaire de l'exécution des obligations contractuelles pour des motifs légalement reconnus (maladie, accident, congé parental, etc.), sans que le contrat ne soit rompu. La **prolongation de la période d'essai** est l'extension automatique de sa durée suite à une suspension, permettant à l'employeur de disposer du temps d'évaluation initialement prévu.

Conditions d'exercice

Les conditions de validité et de prolongation de la période d'essai en CDD sont régies par deux séries de règles cumulatives.

Condition	Règle applicable
Clause écrite	Obligatoire dans le contrat, au plus tard au moment de l'entrée en service
Durée minimale	2 semaines incompressibles
Durée maximale CDD	1/4 de la durée fixe ou minimale du contrat (art. L.122-11 par. 1)
Non-renouvellement	La période d'essai ne peut jamais être renouvelée
CDD sans terme précis	Période d'essai calculée sur la durée minimale stipulée
Cause de prolongation	Toute suspension légale (maladie, accident, etc.)
Prolongation automatique	Égale à la durée de la suspension — aucune formalité requise
Plafond de prolongation	1 mois maximum, même si la suspension dure plus longtemps
Grossesse en CDD	L.337-3 ne s'applique qu'au CDI — en CDD, la prolongation de L.121-5(2) s'applique si congé maternité survient pendant l'essai

Modalités pratiques

Le calcul de la prolongation de la période d'essai suit une mécanique automatique dont les étapes et les limites sont précisées ci-dessous.

Situation	Règle ou exemple
Suspension ? 1 mois (ex. 15 jours)	Essai de 6 mois (15 janv.–14 juil.) + maladie 1er–15 fév. ? nouvelle fin : 29 juillet
Suspension > 1 mois (ex. 38 jours)	Essai de 6 mois (15 janv.–14 juil.) + maladie 1er fév.–10 mars ? prolongation plafonnée à 1 mois ? fin : 14 août
Rupture pendant la suspension	Impossible — protection maladie en vigueur
Rupture après 1 mois de prolongation	Possible si le salarié est toujours absent ; préavis calculé depuis le dernier jour de l'essai prolongé
Préavis si essai < 1 mois	Autant de jours que l'essai compte de semaines
Préavis si essai ? 1 mois	4 jours par mois d'essai, minimum 15 jours, maximum 1 mois
Documentation à conserver	Certificat médical, calcul écrit de la prolongation, notification du nouveau terme au salarié

Pratiques et recommandations

Informer le salarié par écrit du nouveau terme de sa période d'essai après calcul de la prolongation. **Tenir** un registre des suspensions et prolongations pour chaque salarié en essai, avec les dates exactes d'absence. **Former** les managers au calcul correct des prolongations et au plafond d'un mois. **Calculer** les préavis avec attention en tenant compte du nouveau terme d'essai prolongé. En cas de situations complexes (suspensions multiples, grossesse), **consulter** un conseiller juridique et préparer un dossier [ITM](https://itm.public.lu/) complet.

Points de vigilance : la prolongation est automatique et ne requiert pas l'accord du salarié. Le **plafond d'un mois** s'applique même si plusieurs suspensions surviennent. Pour une salariée enceinte en CDD, L.337-3 ne s'applique pas (CDI uniquement) mais la prolongation automatique de L.121-5(2) joue si un congé de maternité suspend le contrat pendant la période d'essai. La **protection maladie** s'applique même pendant la période d'essai. Intégrer le calcul des prolongations dans les outils RH pour éviter les ruptures intervenues hors délai légal.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. <u>L.121-5 par. (2)</u>	Prolongation automatique de la période d'essai en cas de suspension, plafond d'1 mois
Art. <u>L.121-6</u>	Obligation du salarié d'informer l'employeur en cas d'incapacité de travail ; protection contre le licenciement
Art. <u>L.122-11</u>	Période d'essai dans le CDD : durée maximale (1/4 de la durée du contrat), modalités de rupture
Art. <u>L.124-3 et L.124-4</u>	Formes de notification de la résiliation pendant la période d'essai
Art. <u>L.337-3</u>	Suspension spécifique de la période d'essai en cas de grossesse (CDI uniquement)

La gestion rigoureuse des prolongations de période d'essai suite à suspension est cruciale pour éviter tout risque de nullité de la rupture. **Documentez systématiquement** chaque suspension, calculez précisément les nouvelles échéances, et respectez scrupuleusement les délais de préavis. Une erreur de calcul peut entraîner une rupture intervenue hors délai légal et générer un contentieux.

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.