

Que se passe-t-il si un salarié du catering tombe malade pendant sa période d'essai ?

Réponse courte

Lorsqu'un salarié du secteur catering tombe malade pendant sa période d'essai, celle-ci est **suspendue** pour la durée de l'incapacité de travail. La période d'essai est ensuite **prolongée** d'une durée égale à la suspension, avec un plafond maximal de prolongation d'un mois, conformément à l'article 2.5 de la CCT Catering 2024-2027.

Pendant la suspension, le salarié bénéficie de la **protection contre le licenciement** prévue par l'article L.121-6 du Code du travail. L'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la maladie, sauf pour **motif grave** non lié à l'incapacité. Le salarié doit informer l'employeur **le jour même** et fournir un certificat médical au plus tard le **3e jour** d'absence.

Définition

La **suspension de la période d'essai** pour maladie est un mécanisme qui gèle le décompte de la période d'essai pendant la durée de l'incapacité de travail du salarié. La **prolongation** qui en découle permet de compenser les jours non travaillés, mais elle est plafonnée à **un mois** maximum par la CCT Catering, quelle que soit la durée effective de la suspension. Le renouvellement de la période d'essai reste quant à lui formellement interdit.

Questions fréquentes

Comment recalculer le terme de la période d'essai après une maladie dans le catering ?

Le nouveau terme correspond au terme initial augmenté de la durée de suspension, sans dépasser un mois de prolongation. Si la maladie dure 5 jours, l'essai est prolongé de 5 jours ; si elle dure 3 mois, la prolongation reste plafonnée à un mois maximum.

Dans quel délai un salarié du catering doit-il informer de sa maladie pendant l'essai ?

Le salarié doit informer l'employeur le jour même de son absence et fournir un certificat médical au plus tard le 3e jour. Ces obligations, prévues par l'article 8 de la CCT Catering, s'appliquent pendant la période d'essai comme après.

L'employeur doit-il notifier le nouveau terme de la période d'essai après une suspension dans le catering ?

Oui, par écrit. Cette notification garantit la transparence et la sécurité juridique. L'employeur doit également conserver tous les justificatifs (certificats médicaux, dates) pour documenter le calcul de la prolongation en cas de contestation ultérieure devant le tribunal du travail.

L'employeur peut-il licencier un salarié du catering malade pendant son essai ?

Non, sauf motif grave non lié à la maladie. L'article L.121-6 du Code du travail interdit toute résiliation pendant la période de maladie, même durant l'essai. La protection s'applique indépendamment de la durée d'ancienneté ou de la phase contractuelle.

Que se passe-t-il si un salarié du catering tombe malade pendant sa période d'essai ?

La période d'essai est suspendue pour la durée de l'incapacité de travail, puis prolongée d'une durée équivalente, dans la limite d'un mois maximum. Pendant la suspension, le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Conditions d'exercice

La maladie pendant la période d'essai déclenche un mécanisme de suspension et de prolongation encadré.

Règle	Détail
Effet sur l'essai	Suspension de la période d'essai
Prolongation	Durée égale à la suspension
Plafond de prolongation	Maximum 1 mois
Protection licenciement	Art. <u>L.121-6</u> — interdiction de résiliation pendant la maladie
Exception	Motif grave non lié à la maladie
Notification	Le jour même par le salarié

Modalités pratiques

L'employeur et le salarié doivent respecter des obligations réciproques en cas de maladie pendant l'essai.

Obligation	Détail
Information employeur	Le salarié informe le jour même de son absence (art. 8)
Certificat médical	Au plus tard le 3e jour d'absence
Calcul de prolongation	Nombre de jours de suspension ajoutés au terme initial
Plafond	Si suspension > 1 mois, la prolongation reste limitée à 1 mois
Reprise	L'essai reprend au retour du salarié avec le nouveau terme calculé
Protection	Pas de résiliation pendant la maladie (sauf motif grave)

Pratiques et recommandations

Recalculer immédiatement le nouveau terme de la période d'essai dès réception du certificat médical, en ajoutant la durée de suspension dans la limite d'un mois.

Conserver tous les justificatifs de maladie (certificats médicaux, dates de notification) pour documenter le calcul de la prolongation en cas de contestation.

Inform le salarié par écrit du nouveau terme de sa période d'essai après la suspension, afin d'éviter toute ambiguïté sur la date de fin.

Respecter strictement l'interdiction de résiliation pendant la maladie, même si la période d'essai devait expirer durant l'incapacité de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2.5 CCT Catering 2024-2027	Suspension et prolongation de l'essai (max. 1 mois)
Art. <u>L.121-5</u> du Code du travail	Régime de la période d'essai
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la maladie
Art. 8 CCT Catering 2024-2027	Obligations en cas d'incapacité de travail

Si la maladie se prolonge au-delà d'un mois, la prolongation de l'essai reste plafonnée à un mois. Le salarié qui ne respecte pas l'obligation de notification le jour même ou de production du certificat dans les 3 jours s'expose à une absence injustifiée. La protection contre le licenciement pendant la maladie s'applique indépendamment de la période d'essai.

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.