



Période PROBATOIRE et arrêt maladie

Par **Meaw3838**, le **04/09/2026** à **10:21**

Bonjour,

Je me permets de poster ici pour avoir des avis sur ma situation

Contexte : dans le cadre d'une mobilité interne, j'ai été promue à un nouveau poste via un avenant prévoyant une période probatoire de 3 mois (du 16/03 au 15/06/2026), sans aucune clause écrite sur une éventuelle prolongation en cas d'absence (important)

J'ai été en arrêt maladie environ 6 semaines pendant cette période (fracture). Le 9 juillet 2026, soit près d'un mois après l'échéance initiale, mon manager m'a annoncé que la période probatoire n'était pas concluante et m'a indiqué que je reprendrai mon précédent poste.

Il justifie ce délai en expliquant que mon arrêt maladie aurait « automatiquement » repoussé la fin de la période probatoire à début août.

Je conteste cette décision, que je considère infondée (on me reproche des choses fausses) de plus : mon avenant ne prévoit aucune clause de prolongation, et je n'ai jamais accepté ni signé un quelconque report.

À la suite de cette annonce, j'ai été victime d'un accident (reconnu comme accident du travail) et je suis depuis en arrêt maladie. Je n'ai donc, dans les faits, jamais repris mon ancien poste.

Mes questions :

1. Une période probatoire liée à une promotion (différente d'une période d'essai à l'embauche) peut-elle être prolongée automatiquement par un arrêt maladie, en l'absence de toute clause

en ce sens dans le contrat ou la convention collective ?

2. Si l'employeur ne se prononce pas avant le terme initial de la période probatoire, le nouveau poste est-il définitivement acquis ?

J'ai trouvé plusieurs arrêts de la Cour de cassation qui semblent aller dans ce sens en 2007 par exemple, mais j'aimerais vraiment savoir quoi leur écrire dans mon courrier pour "prouver" ça..

Merci d'avance pour vos retours

Par **hadiazz**, le **04/09/2026** à **10:32**

La période d'essai (ou probatoire pour un changement de poste en interne) permet effectivement une rupture sans justification particulière de la part de l'employeur, contrairement au licenciement classique. Mais attention, ça ne veut pas dire que tout est permis : si votre employeur invoque directement l'arrêt maladie ou l'absence liée à ça comme motif de rupture, c'est problématique, la jurisprudence est constante là dessus, on ne peut pas rompre une période d'essai en lien exclusif avec la maladie. Le point essentiel c'est de vérifier ce qui est écrit dans le courrier de rupture (si il y en a un) et de voir si les dates collent, genre est ce que la rupture arrive juste après votre retour d'arrêt ou pendant. Gardez bien tous vos arrêts de travail et la lettre de rupture, ça sera la base de tout. Sinon j'ai vu passer XXXXXX qui permet de faire un point rapide et gratuit sur ce genre de cas, ça peut aider à y voir plus clair avant d'aller voir un avocat pour valider le tout, parce que la aussi ça dépend beaucoup des faits précis et du contexte.

Par **Meaw3838**, le **04/09/2026** à **10:59**

Bonjour, je vous remercie mais cela ne répond pas à ma demande, j'ai besoin qu'on me confirme qu'une période probatoire (et non période d'essai) n'est pas automatiquement repoussée lors d'un arrêt maladie, si cela n'est pas indiqué explicitement dans un avenant ou un accord.

Cela confirmerait que début juillet j'étais déjà officialiser sur le poste et qu'ils ne pouvaient pas rompre la période probatoire.

Merci

Par **Lag0**, le **04/09/2026** à **14:14**

[quote]

Une période probatoire liée à une promotion (différente d'une période d'essai à l'embauche) peut-elle être prolongée automatiquement par un arrêt maladie

[/quote]

Bonjour,

Oui, bien sur, et c'est logique.

La période probatoire permet à l'employeur et au salarié de déterminer si ce dernier convient au poste et si le poste lui convient.

Il est bien évident que, si durant cette période, le salarié ne travaille pas, la période probatoire ne sert à rien.

Par **Meaw3838**, le **04/09/2026** à **17:32**

Bonjour, je vous remercie mais je ne cherche pas la logique mais la loi à ce sujet. Il semblerait que sans que ce soit indiqué sur l'avenant ou dans une convention propre à l'entreprise ce ne soit pas ainsi. J'ai juste besoin d'une confirmation juridique... Merci