

Prolongation de la période d'essai après absence de 5 jours (fin initiale : 18 septembre)

Oui. Toute absence pendant l'essai suspend l'essai et le prolonge d'une durée équivalente ; ici la fin théorique est reportée de 5 jours (sous réserve du caractère calendaires ou ouvrés des jours d'absence).

La jurisprudence retient que l'essai est prolongé du temps d'absence (Cass. soc., 11/09/2019, n° 17-21.976 ; CA Pau, 09/04/2026, n° 24/01585). Le calcul exact dépend du nombre de jours calendaires d'absence.

1) CALCUL DE LA NOUVELLE DATE DE FIN DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Règle pratique :

Élément	Application
Fin initiale de l'essai	18 septembre
Durée de l'absence	5 jours
Nouveau terme (si 5 jours calendaires)	23 septembre à minuit

Point d'attention : si les « 5 jours » sont des jours ouvrés incluant un week-end, le nombre de jours calendaires peut différer. La Cour de cassation admet que la prolongation ne se limite pas aux seuls jours ouvrables (Cass. soc., 11/09/2019, n° 17-21.976). Sans les dates précises d'absence, la date exacte ne peut être sécurisée au jour près.

2) JUSQU'À QUELLE DATE POUVEZ-VOUS ROMPRE LA PÉRIODE D'ESSAI ?

Vous pouvez notifier la rupture tant que l'essai prolongé n'est pas expiré, sous réserve des deux règles cumulatives suivantes :

1. La notification doit intervenir **avant la fin de l'essai** (prolongé).
2. Le délai de prévenance prévu à l'article L1221-25 du Code du travail **ne peut pas prolonger l'essai** : si le délai de prévenance dépasse la fin de l'essai, le contrat s'arrête au plus tard au dernier jour de l'essai et l'employeur doit payer une indemnité compensatrice pour la partie de délai non effectuée (art. L1221-25 ; Cass. soc., 05/11/2014, n° 13-18.114).

Présence du salarié	Délai de prévenance (employeur)
Moins de 8 jours	24 h
8 jours à 1 mois	48 h
Plus d'un mois	2 semaines
Plus de 3 mois	1 mois

Concrètement, il convient d'anticiper la notification pour que le délai de prévenance s'exécute entièrement avant la fin de l'essai prolongé ; sinon, l'employeur devra provisionner ou payer l'indemnité compensatrice et la relation doit cesser au terme de l'essai.

3) PRÉCAUTIONS À PRENDRE AVANT DE NOTIFIER LA RUPTURE

- 1 Recalculez et tracez la date de fin d'essai prolongée.
 - Conservez la pièce justificative de l'absence (arrêt maladie, demande/validation d'absence, etc.).
 - Conservez votre calcul du nouveau terme.
- 2 Vérifiez la validité de la clause d'essai et la régularité d'un éventuel renouvellement.
 - La période d'essai et son renouvellement doivent être prévus par écrit (contrat / avenant signé).
- 3 Notifiez par écrit (fortement recommandé).
 - Un courrier remis en main propre contre récépissé ou par LRAR sécurise la preuve.
- 4 Respectez le délai de prévenance ou provisionnez l'indemnité compensatrice.
 - Si notification trop tardive, vous ne prolongez pas l'essai : vous payez la partie manquante (art. L1221-25).
- 5 Basez la décision sur l'évaluation de l'essai en bonne foi.
 - Ne fonder la rupture sur un motif interdit (discrimination, état de santé, etc.).
 - Vous n'avez pas à motiver la rupture, mais en cas de litige, il faut pouvoir démontrer l'absence de motif illicite.

À SURVEILLER

Sans les dates précises des 5 jours d'absence et la nature de l'absence (arrêt maladie / congé / absence injustifiée), la date de fin exacte ne peut être sécurisée au jour près.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code du travail, art. L1221-25
- Cour d'appel, 09/04/2026, n° 24/01585
- Cour de cassation, 11/09/2019, n° 17-21.976
- Cour de cassation, 05/11/2014, n° 13-18.114