



## Indemnité de précarité

### L'indemnité de précarité est-elle versée pour chaque CDD successif ?

Si le salarié signe des **CDD successifs**, il percevra pour chacun d'eux l'**indemnité** de précarité correspondante. Si, à l'issue de son CDD, le salarié est embauché en CDI, **il ne percevra pas la prime de précarité sur ce dernier CDD**. En revanche, il la touchera sur tous les CDD précédents et leurs renouvellements éventuels.

## Rupture de période d'essai en maladie

### L'employeur a-t-il le droit de rompre une période d'essai pendant un arrêt maladie ?

L'objectif de la période d'essai est de permettre d'évaluer les compétences du salarié nouvellement recruté, de connaître ses aptitudes à occuper cet emploi.

En cas d'arrêt maladie, la période d'essai est prolongée afin que le patron puisse évaluer le salarié pendant la durée prévue. C'est-à-dire que son terme initial est reporté pour une durée égale à la suspension du contrat de travail.

Les parties sont libres de rompre le contrat de travail. Sachez cependant que la décision ne sera pas effective du jour au lendemain.

En effet, si l'employeur envisage une rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, il faudra qu'il respecte un délai de prévenance en principe fixée à :

- ✓ 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ✓ 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- ✓ 2 semaines après un mois de présence ;
- ✓ un mois après 3 mois de présence (Code du travail, art. L. 1221-25).

**Oui**, la période d'essai d'un salarié en arrêt maladie peut être rompue. Mais attention, cette rupture ne doit pas être liée à l'état de santé du salarié. Si tel est le cas, il s'agira d'une mesure discriminatoire.

La rupture doit être uniquement liée aux compétences du salarié.

## Congé paternité pendant période d'essai

### Peut-on prendre un congé paternité et d'accueil de l'enfant pendant la période d'essai ?

Pendant le **congé paternité** et d'accueil de l'enfant, le salarié étant absent, il ne peut donc plus effectuer sa **période d'essai**. L'employeur ne peut pas l'évaluer et voir s'il est apte à assumer les fonctions qu'il entend lui confier. Mais pour autant, l'employeur peut-il empêcher le salarié de prendre son *congé* de *paternité* et d'accueil de l'enfant pendant sa *période d'essai*, sachant que la loi l'octroie dans des conditions précises et notamment dans le délai de 4 mois à compter de la naissance de l'enfant ?

La réponse est la suivante : il n'est pas interdit de prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pendant la période d'essai mais il est cependant recommandé d'attendre la fin de la période d'essai. En effet, l'employeur pourrait mal comprendre la décision du salarié de prendre ce congé pendant la période durant laquelle il est à l'essai.

Les cas les plus habituels de suspension et donc de prolongation de la période d'essai sont les congés (payés et spéciaux), la maladie et la fermeture de l'entreprise. Pendant ces périodes, le salarié cesse de travailler et donc de fournir sa prestation de travail. Par conséquent, l'employeur peut tout à fait informer le salarié par courrier de la prolongation de la période d'essai. La durée du prolongement sera alors égale à la durée de l'absence.