

Licenciement d'un salarié en arrêt maladie dans le secteur privé

Un salarié ne peut **pas être licencié** parce qu'il est **malade**. C'est une discrimination liée à l'état de santé. Cependant, le licenciement **reste possible** dans **certaines situations spécifiques**. Notamment lorsque son absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise, en cas de difficultés économiques, pour motif disciplinaire, pour inaptitude. Nous faisons un point sur la réglementation.

Licenciement

Licenciement économique

Licenciement économique : obligations de l'employeur

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Priorité de réembauche

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Licenciement pour motif personnel

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif personnel ?

Procédure de licenciement pour motif personnel

Licenciement pour maladie

Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier

Généralités

Préavis de licenciement d'un salarié

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Un salarié en arrêt maladie peut-il être licencié si son absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise ?

Il y a **perturbation** du fonctionnement de l'entreprise si les **2 conditions** suivantes sont réunies :

L'absence **prolongée** ou les absences **répétées** du salarié entraînent une **désorganisation**

Il y a **obligation** pour l'employeur de **remplacer** le salarié **définitivement**

Attention

L'absence prolongée ou les absences répétées ne doivent pas être liées à un **manquement de l'employeur** à son obligation de **sécurité** (par exemple, absences liées à un harcèlement moral).

Une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent prévoir une **garantie d'emploi** interdisant le licenciement pour un motif lié à la maladie (pendant 6 mois par exemple).

Un simulateur permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret :

- Trouver sa convention collective

Quelle procédure de licenciement l'employeur doit-il respecter lorsque l'absence du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise ?

L'employeur doit **respecter** la procédure de licenciement pour motif personnel.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur doit apporter la **justification de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise**.

Il doit justifier également la **nécessité de remplacer définitivement** le salarié **absent** par un CDI .

Le salarié touche-t-il des indemnités lorsqu'il est licencié pour absence perturbant le fonctionnement de l'entreprise ?

Si le salarié en remplit les conditions, il a droit aux indemnités suivantes :

Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité compensatrice de préavis

À noter

Si le salarié ne peut **pas faire son préavis** parce qu'il est malade, l'indemnité compensatrice de préavis ne lui est **pas due**.

Un salarié en arrêt maladie peut-il être licencié si l'entreprise a des difficultés économiques ?

Lorsque l'entreprise a des **difficultés** économiques (ou si elle ferme **définitivement**), elle peut licencier un salarié malade. Le motif économique du licenciement peut résulter d'une **suppression** ou **transformation** d'emploi ou d'une **modification** d'un élément essentiel du contrat **refusé** par le salarié.

Quelle procédure de licenciement l'employeur doit-il respecter lorsqu'un salarié en arrêt maladie est licencié pour motif économique ?

Le licenciement pour motif économique doit être **réalisé** dans les conditions habituelles.

Le salarié en arrêt maladie touche-t-il des indemnités lorsqu'il est licencié pour motif économique ?

Si le salarié en remplit les conditions, il a droit aux indemnités suivantes :

Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité compensatrice de préavis

À noter

Si le salarié ne peut **pas faire son préavis** parce qu'il est malade, l'indemnité compensatrice de préavis ne lui est **pas due**.

Un salarié en arrêt maladie peut-il être licencié pour faute ?

Le salarié peut être licencié **durant** son arrêt maladie s'il a commis une faute. Celle-ci peut être la **conséquence** de l'une des situations suivantes :

Manquement du salarié malade à ses **obligations** (il envoie son arrêt de travail **tardivement** malgré les mises en demeure de l'employeur de **justifier** de son absence, par exemple)

commise **avant** l'arrêt maladie

Procédure **disciplinaire** engagée **avant** l'arrêt maladie

À savoir

L'employeur **a un délai de 2 mois** pour engager des poursuites disciplinaires.

Ce délai débute à la date à laquelle l'**employeur a eu connaissance des faits** reprochés.

Quelle procédure de licenciement l'employeur doit-il respecter lorsqu'un salarié en arrêt maladie est licencié pour faute ?

L'employeur doit **respecter** la procédure de licenciement pour motif personnel.

La lettre doit obligatoirement énoncer le motif du licenciement.

Le salarié en arrêt maladie touche-t-il des indemnités lorsqu'il est licencié pour faute ?

Si le salarié en remplit les conditions, il a droit aux indemnités suivantes :

Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité compensatrice de préavis

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'indemnité n'est **pas versée**. Toutefois, des dispositions conventionnelles, le contrat de travail ou un usage dans l'entreprise **peuvent prévoir** le versement de cette indemnité.

Un simulateur permet de rechercher la convention collective avec le nom de l'entreprise ou son numéro Siret :

- Trouver sa convention collective

Un salarié peut-il être licencié pour inaptitude à la suite d'un arrêt maladie ou d'un accident du travail ?

Lorsque la **maladie ou l'accident** du travail ont des **conséquences** sur les capacités travail du salarié, le médecin du travail **peut** le déclarer **inapte** à son poste.

Cette inaptitude constatée à la **fin de l'arrêt de travail** donne la possibilité à l'employeur de licencier le salarié pour :

Inaptitude d'origine **non professionnelle**, c'est-à-dire à la suite d'un arrêt

Inaptitude d'origine **professionnelle**, c'est-à-dire lorsqu'elle est liée à un ou une maladie professionnelle

Quelle procédure de licenciement l'employeur doit-il respecter pour licencier un salarié pour inaptitude ?

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur **doit** respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

À savoir

Dans la lettre de licenciement, l'employeur précise l'**inaptitude et l'impossibilité de reclassement** ou l'un des 2 **cas de dispense de reclassement** autorisés par la loi.

Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ?

Les règles sont **différentes** selon que l'inaptitude prononcée par le médecin du travail fait suite à un **accident du travail** ou à une **maladie professionnelle** ou **non**.

Le salarié licencié suite à une inaptitude , c'est-à-dire suite à une maladie ou un accident non professionnel, peut percevoir une indemnité de licenciement.

Pour percevoir cette indemnité, le salarié doit justifier d'au moins **8 mois d'ancienneté ininterrompus** au service du même employeur.

Le montant de cette indemnité est au moins égal à l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Lorsque le salarié est licencié, **il n'y a pas de préavis**. Le salarié **ne touche pas** d'indemnité compensatrice de préavis.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir le versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

La **durée du préavis non effectué** est **prise en compte** pour déterminer le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Exemple

Un salarié est licencié pour inaptitude suite à une maladie. Le salarié a 8 ans et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement. La durée de son préavis est de 2 mois. L'ancienneté prise en compte pour calculer l'indemnité de licenciement sera de 8 ans et 5 mois.

Si le salarié remplit les conditions, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), mais il peut y avoir des différés d'indemnisation et un délai d'attente.

À noter

Le salarié peut percevoir une indemnité compensatrice de préavis lorsque le licenciement est requalifié sans cause réelle et sérieuse par le conseil de prud'hommes en raison du manquement de l'employeur à ses obligations (par exemple, absence de recherche de reclassement).

Le salarié licencié suite à une **inaptitude d'origine professionnelle**, c'est-à-dire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, touche les indemnités suivantes :

Indemnité spéciale de licenciement. Son montant est au moins égal au **double** de l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Elle est versée **sans condition d'ancienneté**.

Indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis

À noter

En cas de refus abusif de reclassement par le salarié, il perçoit l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Si le salarié remplit les conditions, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), mais il peut y avoir des différés d'indemnisation et un délai d'attente.

Un salarié en arrêt maladie peut-il être licencié pour une cause réelle et sérieuse ?

Oui, le salarié **peut être** licencié si l'employeur justifie d'un **motif** qui repose sur une . Par exemple, insuffisance professionnelle, mécontentement, perte de confiance.

Quelle procédure de licenciement l'employeur doit-il respecter pour licencier pour cause réelle et sérieuse un salarié en arrêt maladie ?

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Le salarié en arrêt maladie touche-t-il des indemnités s'il est licencié pour une cause réelle et sérieuse ?

Si le salarié en remplit les conditions, il a droit aux indemnités suivantes :

Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité compensatrice de préavis

À noter

Si le salarié ne peut **pas faire son préavis** parce qu'il est malade, l'indemnité compensatrice de préavis ne lui est **pas due**.

Questions – Réponses

- Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ?
- L'employeur peut-il rompre de façon anticipée le CDD d'un salarié déclaré inapte ?
- Un salarié peut-il garder la complémentaire santé (mutuelle) employeur à la fin de son contrat ?
- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde : quelles conséquences pour le salarié ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Licenciement économique
- Licenciement pour motif personnel
- Licenciement d'un représentant du personnel
- Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie
- Inaptitude au travail du salarié suite à un accident du travail
- Inaptitude au travail du salarié suite à une maladie professionnelle

Et aussi...

- Licenciement économique
- Licenciement pour motif personnel
- Licenciement d'un représentant du personnel
- Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie
- Inaptitude au travail du salarié suite à un accident du travail
- Inaptitude au travail du salarié suite à une maladie professionnelle

Textes de référence

- Code du travail : articles L1226-2 à L1226-4-3
Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel
- Code du travail : articles L1226-10 à L1226-12
Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.
- Code du travail : article L1132-1
Motifs de licenciement interdits



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00