



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

Vérfié le 17 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Autres cas ? [Licenciement pour inaptitude \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F726\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F726)

Le licenciement d'un salarié en arrêt maladie est possible uniquement dans certains cas (par exemple: perturbation de l'entreprise). En dehors de certains motifs, le licenciement est interdit car considéré comme discriminatoire.

Perturbation de l'entreprise

Conditions

Un salarié peut être licencié lorsque les 3 conditions suivantes sont réunies :

- Son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise
- L'employeur se trouve dans l'obligation de le remplacer définitivement
- L'origine des absences du salarié n'est pas liée à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (par exemple, absences liées à un harcèlement moral)

Procédure

L'employeur doit respecter la procédure de [licenciement pour motif personnel \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839).

La lettre de licenciement doit mentionner les éléments suivants :

- Perturbation du fonctionnement de l'entreprise
- Nécessité de remplacer le salarié absent

➔ **À savoir** : certaines conventions collectives prévoient une *garantie d'emploi* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R56808>) pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour raison de santé.

Indemnités

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

- [Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987)
- [Indemnité compensatrice de congés payés \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661)
- [Indemnité compensatrice de préavis \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660)

🔗 **À noter** : des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables.

Motif disciplinaire

Conditions

Le salarié peut être licencié s'il a commis une *faute* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>). Elle peut être la conséquence de l'une des situations suivantes :

- Non-respect par le salarié malade d'une de ses obligations (envoi d'un arrêt de travail tardif malgré les mises en demeure de justifier de l'absence, acte déloyal entraînant un préjudice)
- Faute commise avant l'arrêt maladie
- Procédure disciplinaire engagée avant l'arrêt maladie

➔ **À savoir** : une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir des restrictions au pouvoir de licencier de l'employeur.

Procédure

L'employeur doit respecter la procédure de [licenciement pour motif personnel \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839).

Indemnités

Cas général

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

- **Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>),
- **Indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)
- **Indemnité compensatrice de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)

Faute grave ou lourde

Si le salarié en remplit les conditions, il a droit à l'**indemnité compensatrice de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>).

Motif économique

Conditions

Un salarié malade peut être licencié pour **motif économique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N481>), dans les conditions habituelles.

Procédure

L'employeur doit respecter la **procédure de licenciement pour motif économique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19645>).

Indemnités

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

- **Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>)
- **Indemnité compensatrice de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)
- **Indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)

Autre motif

Conditions

Le salarié peut être licencié si l'employeur justifie d'un motif réel et sérieux. Par exemple, il peut être la conséquence d'une des situations suivantes :

- Insuffisance professionnelle
- Objectifs non atteints
- Résultats insuffisants
- Perte du permis de conduire entraînant un trouble au fonctionnement de l'entreprise
- Manquement aux obligations contractuelles

Procédure

L'employeur doit respecter la procédure de **licenciement pour motif personnel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>).

Indemnités

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

- **Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>)
- **Indemnité compensatrice de préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)
- **Indemnité compensatrice de congés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)

Textes de référence

- Code du travail : article L1132-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028650462&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028650462&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Motifs de licenciement interdits

