

Service-Public.fr

Le site officiel de l'administration française

Votre abonnement a bien été pris en compte


Vous serez **alerté(e) par email** dès que la page « **Licenciement d'un salarié en arrêt maladie dans le secteur privé** » sera mise à jour significativement.

Vous pouvez à tout moment supprimer votre abonnement dans votre compte service-public.fr (<https://www.service-public.fr/compte/mes-alertes>) .

Être alerté(e) en cas de changement

Ce sujet vous intéresse ?

Connectez-vous à votre compte et recevez une **alerte par email** dès que l'information de la page « **Licenciement d'un salarié en arrêt maladie dans le secteur privé** » est mise à jour.

 S'abonner ([https://www.service-public.fr/compte/se-connecter?
targetUrl=&targetUrlAbonnement=/particuliers/vosdroits/F133/abonnement](https://www.service-public.fr/compte/se-connecter?targetUrl=&targetUrlAbonnement=/particuliers/vosdroits/F133/abonnement))

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

Vérfié le 17 juin 2022 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Un salarié ne peut pas être licencié en raison de son état de santé, c'est discrimatoire. Mais le licenciement d'un salarié pendant un arrêt maladie est possible dans certains cas (par exemple, perturbation de l'entreprise, faute du salarié).



Veuillez patienter pendant le chargement de la page

Perturbation de l'entreprise

Conditions

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

L'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise

L'employeur se trouve dans l'obligation de le remplacer définitivement

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

À savoir

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

Procédure

licenciement pour motif personnel. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>)

Dans la lettre de licenciement, l'employeur apporte la **justification de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise**. Il justifie également de la **nécessité de remplacer définitivement le salarié** absent par un CDI.

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>)

À noter

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des conditions d'indemnisation plus favorables.

Faute du salarié

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 de ses obligations (envoi d'un arrêt de travail tardif malgré les mises en demeure de justifier de l'absence, travailler pour un autre employeur durant son arrêt)

Faute commise avant l'arrêt maladie

Procédure disciplinaire engagée avant l'arrêt maladie

Procédure

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel. (<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 congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)

Indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)

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

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>)

Inaptitude du salarié

Conditions

À la fin de son arrêt de travail, la maladie du salarié peut avoir des conséquences sur sa capacité à reprendre un emploi. Cette incapacité physique ou mentale peut aboutir à une **déclaration d'inaptitude par le médecin du travail**.

Le **licenciement** d'un salarié déclaré **inapte** à reprendre son emploi est possible dans l'une des 2 situations suivantes :

L'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi tenant compte des indications du médecin du travail.

L'employeur a proposé un reclassement que le salarié a refusé.

Attention

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'information écrite du salarié doit être faite avant que ne soit engagée la procédure de licenciement.

Procédure

licenciement pour motif personnel. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>)

lettre de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19645>)
reclassement proposé par l'employeur au salarié.

mentionne l'inaptitude du salarié et le refus du poste de

Indemnités

Le salarié peut percevoir des indemnités selon les conditions suivantes :

Cas général

d'origine non professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F726>)
Si l'inaptitude physique est **public.fr/particuliers/vosdroits/F726**, le salarié percevra une indemnité
l'indemnité légale de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>)
de rupture d'un montant au moins égale à [public.fr/particuliers/vosdroits/F987](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987) (sauf
dispositions conventionnelles plus favorables).

Pour en bénéficier, le salarié doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur.

Il n'y a **pas de préavis** et il n'y a **pas d'indemnité compensatrice**

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

Dans les situations suivantes, le salarié peut, par exception, percevoir une indemnité compensatrice de préavis :

Licenciement 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)

Dispositions conventionnelles prévoyant le versement de l'indemnité compensatrice de préavis

Inaptitude d'origine professionnelle

accident du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F178>)
Si l'inaptitude physique fait suite à un **public.fr/particuliers/vosdroits/F178**
maladie professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31880>)

ou une

, il n'y a pas de préavis.

Le salarié perçoit une **indemnité d'un montant égal à** l'indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)

Le salarié a droit à une **indemnité spéciale de licenciement** d'un montant au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>) (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Cette indemnité spéciale de licenciement est versée sans condition d'ancienneté.

Attention

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

Autres motifs

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

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 congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)

Indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)

Textes de loi et références

Code du travail : article L1132-1

- (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042026716)
Motifs de licenciement interdits

Code du travail : articles L1226-2 à L1226-4-3

- (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195599/)
Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel

Code du travail : articles L1226-10 à L1226-12

- (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195603>)
Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Questions ? Réponses !

Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31225>)

- L'employeur peut-il rompre de façon anticipée le CDD d'un salarié déclaré inapte ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1729>)

- Peut-on garder la mutuelle de l'entreprise à la fin du contrat de travail ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20744>)

- Faute simple, grave ou lourde : quelles différences pour le salarié licencié ? (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)

Voir aussi

- Licenciement économique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N481>)
Service-Public.fr

- Licenciement pour motif personnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N480>)
Service-Public.fr

- Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F726>)
Service-Public.fr