

Le licenciement d'un salarié en arrêt maladie

Description

Le [licenciement](#) pendant l'arrêt maladie du salarié est possible dans certaines situations. Cela est notamment possible en cas d'absences répétées entraînant une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise, de faute commise par le salarié ou de licenciement pour motif économique.

En revanche, l'employeur n'a pas le droit de [licencier le salarié](#) en raison de son état de santé. En effet, licencier un salarié malade est discriminatoire.

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#)[Modèle de lettre de licenciement](#)

Dans quels cas le licenciement en arrêt maladie est-il possible ?

En principe, le licenciement d'un salarié en raison de son **état de santé constitue une discrimination**. Toutefois, le Code du travail prévoit les **cas dans lesquels l'employeur peut licencier** le salarié pendant son arrêt maladie :

- Faute commise par le salarié ;
- Inaptitude du salarié ;
- Perturbation du fonctionnement de l'entreprise ;
- Motif économique.

La faute commise par le salarié

L'employeur peut licencier le salarié en arrêt maladie lorsque **ce dernier a commis une faute**. Le licenciement pendant l'arrêt maladie est justifié :

- En cas de manquement à une obligation du salarié malade tel que l'envoi tardif de l'arrêt maladie en dépit des mises en demeure de produire un justificatif ;
- Lorsque la faute a été commise avant l'arrêt de travail ou lorsqu'une procédure de licenciement a débuté avant l'arrêt.

Par ailleurs, le [non-respect du contrat de travail](#) notamment en cas d'absence injustifiées peut entraîner un licenciement pour faute simple.

Le salarié peut également faire l'objet d'une procédure de licenciement pour faute grave en cas d'arrêt maladie mensonger.

À noter : Le licenciement pour faute grave est souvent précédé d'une [mise à pied conservatoire](#). Cette dernière se différencie de la [mise à pied disciplinaire](#) par sa durée.

L'inaptitude du salarié

En fonction de l'état de santé du salarié, il se peut que ce dernier soit **déclaré inapte à reprendre ses fonctions** par le médecin du travail.

Dans ce cas et en l'**absence de reclassement possible**, l'employeur peut prononcer le [licenciement pour inaptitude physique](#) du salarié.

L'inaptitude peut être professionnelle (maladie liée au travail ou accident de travail) ou non professionnelle (maladie non liée au travail du salarié).

La perturbation du fonctionnement de l'entreprise

L'absence du salarié pendant une longue période peut entraîner dans certains cas une **désorganisation de l'entreprise** pouvant justifier le licenciement.

La désorganisation de l'entreprise est caractérisée lorsque **3 conditions cumulatives** sont réunies :

- Absences prolongées ou répétées ayant pour conséquence la perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise ;
- Nécessité pour l'employeur de pourvoir à un remplacement définitif (c'est le cas lorsque l'employeur ne peut pas répartir les missions du salarié absent entre les autres collaborateurs) ;
- Absence non liée à un manquement de l'obligation de sécurité de l'employeur (le licenciement n'est pas valide si la dégradation de l'état de santé du salarié résulte d'une situation de harcèlement ou de burn-out).

Bon à savoir : Pour déterminer la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, le juge prend en considération la taille de l'entreprise, la durée de l'absence ainsi que le

poste et la qualification du salarié.



Le motif économique

En outre, le licenciement pendant l'arrêt maladie du salarié est possible en cas de **licenciement pour motif économique**.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter les [conditions du licenciement économique](#). Il peut recourir à cette procédure pour des **raisons économiques qui ne sont pas liées à la personne du salarié** (difficultés économique, suppression ou transformation de l'emploi du salarié, cessation d'activité de l'entreprise, etc.).

Quelle est la procédure de licenciement pendant un arrêt maladie ?

La [procédure de licenciement](#) du salarié dépend du motif invoqué par l'employeur. En effet, en cas de **licenciement pendant l'arrêt maladie pour inaptitude, faute ou perturbation du fonctionnement de l'entreprise**, alors l'employeur doit recourir à la procédure de licenciement pour personnel.

La procédure de licenciement pour motif économique est mise en place en cas de licenciement non liée à la personne du salarié.

La procédure de licenciement pour motif personnel

L'employeur qui recourt à la procédure de [licenciement pour motif personnel](#) doit respecter les étapes suivantes :

1. La convocation du salarié à un entretien préalable ;
2. Le déroulement de l'entretien préalable ;
3. L'envoi de la lettre de licenciement ;

4. La notification du licenciement ;
5. Le préavis de licenciement.

Étape 1 : Convocation du salarié

L'employeur envisageant le licenciement pendant l'arrêt maladie doit **convoquer le salarié à un entretien préalable**.

La convocation est envoyée soit par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), soit par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre doit notamment contenir les informations suivantes :

- L'objet de l'entretien ;
- Le lieu, la date et l'heure de l'entretien ;
- La possibilité pour l'employé d'être accompagné par la personne de son choix parmi le personnel de l'entreprise (éventuellement un représentant du personnel).

A noter : [Le licenciement d'un salarié protégé](#) ou d'un salarié en situation irrégulière requiert l'application d'une procédure spécifique.

Étape 2 : L'entretien préalable

L'[entretien préalable de licenciement](#) permet à l'employeur d'exposer les motifs de la sanction prise et au salarié de s'expliquer.

L'entretien doit avoir lieu **au minimum 5 jours ouvrables après réception de la convocation** par le salarié.

La présence du salarié à l'entretien préalable n'est pas obligatoire. Toutefois, son absence n'empêche pas le processus de licenciement.

Étape 3 : Envoi de la lettre de licenciement

Ensuite, la lettre de licenciement doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception **au moins 2 jours ouvrables** à l'issue de l'entretien préalable de licenciement.

La lettre de licenciement, signée par l'employeur ou par son représentant, doit impérativement **mentionner le motif de licenciement** et rappeler les droits et

obligations des parties.

A noter : L'employeur dispose d'un délai d'un mois après la date de l'entretien préalable pour l'envoi de la lettre de licenciement dans le cadre d'un licenciement disciplinaire.

Étape 4 : La notification du licenciement

Le salarié dispose d'un **délai de 15 jours** à partir de la date de réception de la lettre de licenciement pour demander des précisions concernant les motifs mentionnés dans la lettre.

Après réception de la demande du salarié, l'employeur dispose lui aussi d'un **délai de 15 jours** pour communiquer ses précisions via une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Étape 5 : Le préavis

La rupture du [contrat de travail](#) n'est effective qu'à l'issue d'un délai de préavis.

Toutefois, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le [préavis de licenciement](#) en cas de :

- Licenciement pour inaptitude ;
- Dispense à l'initiative l'employeur ;
- Licenciement pour faute grave ou [lourde](#).

Les différentes étapes de la **procédure** de licenciement

**LegalPlace.**

La procédure de licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est justifié par des **raisons qui ne sont pas liées à la personne du salarié**.

Les raisons du licenciement économique

Ainsi, la procédure de [licenciement économique](#) est justifiée par des raisons économiques liées :

- Soit à une suppression ou une transformation de l'emploi du salarié concerné ;
- Soit à une [modification d'un élément essentiel du contrat de travail](#) refusée par le salarié.

En outre, l'employeur peut prononcer le licenciement économique d'un salarié en cas de :

- Difficultés économiques ;
- Nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ;
- Cessation d'activité de l'entreprise (hormis le cas où celle-ci est due à une faute de l'employeur) ;
- Mise en place d'une nouvelle technologie informatique ayant un impact sur les fonctions du salarié.

A noter : Les difficultés économiques de l'entreprise se caractérisent par une **évolution significative d'au moins un indicateur économique** tel que la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires.

L'envoi de la lettre de licenciement

Au même titre que pour le licenciement personnel, l'employeur doit envoyer une [lettre de licenciement économique](#) au salarié.

Le **contenu de cette lettre diffère selon le nombre de salariés employés dans l'entreprise.**

Voici les éléments qui doivent apparaître dans la lettre selon la taille de l'entreprise :

Contenu de la lettre de

Entreprise de moins de 1000 salariés

- Possibilité de bénéficier d'un [contrat de sécurisation professionnelle](#)
 - Motifs économiques invoqués
- Possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1an à compter de la fin du contrat et conditions de mise en place

Par ailleurs, le délai d'envoi de la lettre de licenciement varie en fonction du nombre de salariés licenciés.

Délai d'envoi de la lettre

Nombre de salariés licenciés

Licenciement individuel

Entre 2 et 9

Entre 10 et 49

Au moins 50

Quelles indemnités pour le salarié licencié en arrêt maladie ?

En cas de licenciement pendant l'arrêt maladie, le salarié a droit à des **indemnités de licenciement, de préavis et congés payés**.

L'indemnité de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, le salarié licencié pendant un arrêt maladie a droit à une [indemnité de licenciement](#).

Le montant de cette indemnité est calculé **selon l'ancienneté et la rémunération brute**

perçue par le salarié avant la rupture du contrat de travail.

Bon à savoir : Le salarié licencié pour inaptitude d'origine professionnelle bénéficie d'une indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité de préavis

En principe, le salarié licencié doit effectuer un préavis. Toutefois, l'employeur peut **dispenser le salarié d'exécuter le préavis**.

Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité de préavis dont le **montant est égal à la durée de travail qu'il aurait dû effectuer** s'il n'avait pas été dispensé du préavis.

Concernant, le **licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle**, le salarié licencié est également dispensé de préavis mais ne perçoit pas d'indemnité de préavis. En effet, celle-ci est prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

En revanche, le salarié licencié pour **inaptitude d'origine professionnelle** a droit à une indemnité compensatrice de préavis.

Par ailleurs, **en cas de faute grave ou lourde**, le salarié est dispensé de préavis et ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité de congés payés

Enfin, le salarié licencié qui **n'a pas pu bénéficier de l'ensemble de ses congés payés** au moment du licenciement a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés correspond :

- Soit à 1/10^{ème} de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence ;
- Soit à la rémunération que le salarié aurait dû percevoir s'il avait continué de travailler.

L'employeur doit verser le **montant le plus avantageux** au salarié.

Bon à savoir : Le salarié ayant commis une faute grave ou lourde a le droit de bénéficier de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Comment contester le licenciement pendant l'arrêt maladie ?

Le salarié a le **droit de contester le licenciement** prononcé par l'employeur. Pour cela, il peut **saisir le conseil de prud'hommes (CPH)** afin de demander la nullité du licenciement en cas de non-respect de la procédure par l'employeur.

Le salarié dispose d'un **délai d'un an à la date du licenciement** pour contester celui-ci. Il peut saisir seul le CPH ou être accompagné par un avocat.

Si le juge prononce la **nullité du licenciement**, le salarié perçoit une indemnité égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir s'il n'avait pas été licencié. En outre, le salarié a le droit de **réintégrer l'entreprise ou percevoir une indemnité** qui s'ajoute aux indemnités de licenciement.

Télécharger un modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement pendant un arrêt maladie

En tant qu'employeur, si vous envisagez de licencier un salarié malade, vous pouvez rédiger votre courrier en vous aidant du modèle de lettre de convocation à l'entretien préalable ci-dessous.

[Licenciement arret maladie – Modele Word gratuit](#)

FAQ

Quand faut-il envoyer la lettre de licenciement ?

L'employeur dispose d'un mois après l'entretien préalable de licenciement pour envoyer la lettre de licenciement

Que se passe-t-il lorsqu'un salarié est déclaré inapte ?

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour soit reclasser le salarié ou le licencier. A l'issue de ce délai, si l'employeur n'a pas reclassé ni licencié le salarié, il doit reprendre le versement du salaire jusqu'au reclassement ou licenciement.

Qu'est-ce qu'un licenciement abusif ?

Le juge peut considérer qu'un licenciement est abusif lorsque celui-ci est injustifié, sans cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, le salarié a la possibilité de réintégrer l'entreprise ou bénéficie d'une indemnité si le salarié ou l'employeur refuse la réintégration.