

La rupture conventionnelle en arrêt maladie

Description

La rupture conventionnelle en arrêt maladie est généralement un accord mutuel entre l'employeur et le salarié pour mettre fin au contrat de travail, pour un [CDI](#), un [CDD](#) ou autre.

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, la rupture conventionnelle est possible, mais certaines règles doivent être respectées.

L'inspecteur du travail doit également autoriser la rupture, et les indemnités maladie sont maintenues pendant l'arrêt.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

Qu'est que la rupture conventionnelle en arrêt maladie ?

La rupture conventionnelle en [arrêt maladie](#) est une procédure permettant à un employeur et à un salarié de **convenir de mettre fin au contrat de travail** pendant que le salarié est en arrêt maladie.

Cette démarche repose sur un accord mutuel entre les deux parties, et elle doit respecter certaines conditions légales pour être valide.

L'accord mutuel implique que le salarié et l'employeur doivent **consentir librement à la rupture conventionnelle**. En d'autres termes, aucune des parties ne doit être contrainte ou influencée de manière induue.

Ce consentement doit être formalisé par la signature d'une convention de rupture.

Cette autorisation vise à **protéger les intérêts du salarié**, en particulier lorsqu'il se trouve en situation de fragilité due à son état de santé.

L'inspecteur du travail examine la validité de la rupture conventionnelle et s'assure qu'elle ne porte pas atteinte aux droits du salarié, notamment en ce qui concerne les garanties liées à l'arrêt maladie.

Par ailleurs, pendant la période d'arrêt maladie, le salarié continue à percevoir ses indemnités journalières de la sécurité sociale.

[La rupture conventionnelle d'un CDI](#) ne doit pas compromettre le maintien de ces indemnités, et des dispositions spécifiques peuvent être prévues pour assurer une continuité financière pendant cette période.

A noter : Une particularité importante de la rupture conventionnelle en arrêt maladie est qu'elle nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Quelles sont les conditions pour qu'une telle rupture conventionnelle soit valide ?

Pour qu'une **rupture conventionnelle soit valide en arrêt maladie**, plusieurs conditions doivent être remplies :

1. **Consentement mutuel :** les deux parties, c'est-à-dire l'employeur et le salarié, doivent donner leur accord pour la rupture conventionnelle de manière libre et volontaire, sans qu'aucune pression ne soit exercée.
2. **Formalisation par convention :** la rupture conventionnelle doit être formalisée par la signature d'une convention entre l'employeur et le salarié. Ce document détaille les conditions de la rupture, y compris la date effective de cessation du contrat de travail.
3. **Autorisation de l'inspecteur du travail :** en cas d'arrêt maladie, l'inspecteur du travail doit autoriser la rupture conventionnelle. Cette étape a pour objectif de protéger les intérêts du salarié en situation de fragilité due à son état de santé.
4. **Maintien des indemnités maladie :** La rupture conventionnelle ne doit pas impacter le maintien des indemnités journalières de la sécurité sociale pour le salarié en arrêt maladie. Les dispositions nécessaires doivent être prises pour garantir la continuité de ces indemnités.
5. **Respect des délais légaux :** En France, un [délai de rétractation](#) de 15 jours est prévu après la signature de la convention par les deux parties. Durant ce délai, chaque partie peut revenir sur sa décision sans avoir à fournir de justification.

Pourquoi le consentement mutuel entre l'employeur et le salarié est-il crucial dans ce cas ?

Le consentement mutuel entre l'employeur et le salarié est crucial dans le cas d'une rupture conventionnelle, notamment en période d'arrêt maladie.

Cette notion est fondamentale, car elle garantit que les deux parties expriment leur accord de manière **libre et éclairée**.

Elle vise à prévenir d'éventuels abus ou pressions qui pourraient affecter le salarié. En particulier lorsqu'il se trouve dans une situation de vulnérabilité, telle qu'un arrêt maladie.

Le consentement mutuel sert également de mesure de protection des droits du salarié en s'assurant qu'il est pleinement conscient **des implications de la rupture conventionnelle**. Tel que ses droits en termes d'indemnités, de maintien des avantages sociaux, et d'autres conditions de départ.

En outre, il constitue une condition légale essentielle pour **la validité de la rupture conventionnelle**, soulignant ainsi son rôle central dans le respect des principes juridiques entourant ce processus.

Quel rôle joue l'autorisation de l'inspecteur du travail dans ce contexte ?

L'autorisation de l'inspecteur du travail dans le contexte de la rupture conventionnelle en arrêt maladie est cruciale.

Son rôle consiste à **évaluer et à autoriser la procédure** de rupture conventionnelle entre l'employeur et le salarié.

L'inspecteur du travail veille à garantir la conformité aux dispositions légales, protège les droits du salarié, examine les conditions de la rupture, et autorise la procédure si elle respecte **les critères légaux**.

Son approbation est nécessaire pour que la rupture conventionnelle soit valide dans ces circonstances spécifiques.

Quelles sont les étapes à suivre pour entamer une rupture conventionnelle en arrêt maladie ?

La rupture conventionnelle en période d'arrêt maladie du salarié suit **une procédure spécifique**

tout en veillant au respect du consentement éclairé de ce dernier.

Demande de rupture conventionnelle

La demande peut être initiée par l'employeur ou le salarié en arrêt maladie.

Si le salarié en arrêt maladie souhaite entamer la rupture conventionnelle, il doit respecter les procédures stipulées dans son contrat de travail. En l'absence de dispositions spécifiques, le salarié peut adresser [une lettre de demande de rupture conventionnelle](#) en recommandé avec accusé de réception à l'employeur.

Consentement mutuel

La rupture conventionnelle nécessite le consentement mutuel de l'employeur et du salarié.

Les deux parties doivent exprimer librement leur volonté de mettre fin au contrat de travail.

Entretien de négociation

Au moins un entretien de négociation est obligatoire pour discuter des conditions de rupture. Telles que la date effective, le montant de l'indemnité, et la dispense ou non de préavis.

L'employeur doit veiller à convoquer le salarié pendant les horaires autorisés par son arrêt maladie.

Assistance lors des entretiens

Le salarié en arrêt maladie a le droit de se faire assister par un représentant du personnel, par un conseiller du salarié.

L'employeur peut être assisté lorsqu'une assistance est prévue pour le salarié.

Rédaction et signature de la convention

Une fois les conditions de rupture discutées, une convention de rupture conventionnelle est rédigée. Cette convention est signée par l'employeur et le salarié. L'employeur doit s'assurer que le consentement du salarié est libre et éclairé.

Demande d'homologation

La convention de rupture doit faire l'objet d'une demande d'homologation en ligne.

L'administration vérifie la conformité des conditions de rupture et s'assure du consentement libre des parties.

En l'absence de réponse de l'administration dans un [délai de rétractation d'une rupture conventionnelle](#) de 15 jours, la rupture conventionnelle est considérée comme homologuée.

Fin du contrat de travail

La rupture du contrat de travail intervient à la date convenue dans la convention.

Si un [préavis en CDI](#) est prévu et que le salarié est en arrêt maladie, la règle varie selon l'origine de l'arrêt.

Les étapes d'une rupture conventionnelle en arrêt maladie :

1. La demande de la rupture conventionnelle ;
2. Le consentement mutuel ;
3. Assistance par un représentant du personnel ;
4. Rédaction et signature ;
5. Demande d'homologation ;
6. Fin du contrat de travail.

Les étapes d'une rupture conventionnelle en arrêt maladie

- 1 La demande de la rupture conventionnelle
- 2 Le consentement mutuel
- 3 L'entretien de négociation
- 4 Assistance par un représentant du personnel
- 5 Rédaction et signature
- 6 Demande d'homologation
- 7 Fin du contrat de travail

LegalPlace.

Zoom : Dans le cadre de la rupture conventionnelle en arrêt maladie, afin de faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [guide sur la rupture conventionnelle](#).

Quelles sont les conséquences financières d'une telle rupture ?

La rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie peut avoir des **conséquences financières spécifiques** pour le salarié.

Ces implications dépendent de plusieurs facteurs, notamment les dispositions prévues dans la convention de rupture, la durée de l'[arrêt maladie](#), et les droits accumulés par le salarié.

Voici quelques aspects financiers à considérer :

- Indemnités de rupture : le salarié peut avoir droit à des indemnités de rupture, dont le montant dépend de divers éléments tels que l'ancienneté, le salaire, et les accords collectifs en vigueur.
- Indemnités de préavis : si la convention de rupture prévoit un préavis, le salarié

peut percevoir des indemnités correspondant à la période de préavis non effectuée.

- Maintien des indemnités maladie : la sécurité sociale préserve généralement la continuité des indemnités journalières pendant l'arrêt. Cependant, le salarié doit s'assurer que la convention de rupture ne compromet pas ce maintien.
- Solde de tout compte : l'employeur doit régler le solde de tout compte, qui englobe les différents paiements dus au salarié, conformément aux dispositions légales.
- Possibilité de négociation : les parties peuvent [négocier leur rupture conventionnelle](#). Notamment certaines modalités financières, ce qui peut influencer les conséquences financières pour le salarié.

Il est crucial que le salarié comprenne pleinement les termes de la convention de rupture. Notamment en ce qui concerne **les aspects financiers**.

A quelles indemnités a-t-on droit en cas de rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie ?

Lorsqu'une rupture conventionnelle intervient pendant un arrêt maladie, l'employeur doit verser plusieurs indemnités au salarié.

Pendant son arrêt maladie, le salarié fait l'objet d'une **suspension de son contrat de travail**. Entraînant l'application des règles d'indemnisation spécifiques à cette période.

Indemnité de rupture conventionnelle

Lors d'une rupture conventionnelle, le salarié en arrêt maladie reçoit une **indemnité** versée par l'employeur. Les parties négocient le montant de cette indemnité lors des entretiens.

Il est toutefois impératif que cette indemnité ne soit jamais inférieure au montant de l'indemnité légale de [licenciement](#).

Indemnité de congé payés

Pendant l'arrêt maladie, l'employeur doit également verser une indemnité de congés payés au salarié.

Cette indemnité correspond aux jours de congés payés non pris par le salarié jusqu'à la [rupture de son contrat de travail](#).

Il est important de noter que le montant de ces indemnités **peut varier en fonction de divers facteurs**. Tels que la convention collective applicable, la durée de l'ancienneté du salarié, et les accords spécifiques convenus lors de la [négociation de la rupture conventionnelle](#).

A noter : lorsqu'un salarié signe une rupture conventionnelle pendant son arrêt maladie, il conserve le droit de prétendre au versement des allocations chômage dans les conditions habituelles à la fin de son arrêt de travail.

Sous quels motifs pourrait-on contester la rupture conventionnelle en arrêt maladie ?

La rupture conventionnelle en période d'arrêt maladie pourrait être sujette à contestation dans diverses situations.

Par exemple, si l'une des parties ne suit pas la procédure conformément aux conditions légales, si elle exerce des pressions ou des contraintes, ou si elle ne donne pas librement et de manière éclairée son consentement mutuel.

Des contestations pourraient également émerger en cas de **vices du consentement**. Si l'employeur ne respecte pas ses obligations contractuelles ou légales, ou si la rupture est liée à des motifs discriminatoires ou à des situations de harcèlement, l'une des parties pourrait remettre en question la validité de la rupture conventionnelle et refuser [refuser la rupture conventionnelle](#).

De plus, si l'**inspecteur du travail** refuse d'autoriser la rupture conventionnelle en arrêt maladie pour des raisons valables, cela pourrait également entraîner des contestations.

Quels sont les recours possibles en cas de litige ?

En cas de litige lié à une [rupture conventionnelle](#) en arrêt maladie, plusieurs recours sont possibles.

Saisir le conseil de prud'hommes

Les salariés peuvent saisir le conseil de prud'hommes pour contester la validité de la rupture conventionnelle.

Le conseil évaluera la conformité de la procédure et des motifs invoqués, ainsi que le respect des droits du salarié.

Demander une conciliation ou une médiation

Avant d'engager des procédures judiciaires, il est souvent recommandé de choisir la conciliation ou la médiation.

Ces méthodes alternatives de résolution des conflits peuvent permettre aux parties de trouver un accord à l'amiable.

Saisir l'inspection du travail

Si l'inspecteur du travail refuse à tort l'autorisation nécessaire à la rupture conventionnelle, le salarié peut contester cette décision en saisissant l'inspection du travail.

Demander une annulation judiciaire

En cas de vices du consentement, de pressions, ou d'autres irrégularités graves, le salarié peut envisager de demander l'annulation judiciaire de la rupture conventionnelle.

Engager des procédures pour discrimination ou harcèlement

Si la rupture conventionnelle en arrêt maladie est liée à des motifs discriminatoires ou à une situation de harcèlement, le salarié peut engager des procédures spécifiques en rapport avec ces motifs illégaux.

Faire appel en de refus d'homologation

Si l'administration refuse l'homologation de la rupture conventionnelle, les parties ont la possibilité de faire appel de cette décision.

FAQ

Peut-on bénéficier des allocations chômage après une rupture conventionnelle en arrêt maladie ?

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle pendant son arrêt maladie conserve le droit de prétendre au versement des allocations chômage dans les conditions habituelles à la fin de son arrêt de travail.

Quel rôle joue l'inspecteur du travail dans la rupture conventionnelle en arrêt maladie ?

L'inspecteur du travail a pour rôle d'autoriser la rupture conventionnelle en cas d'arrêt maladie. Il vérifie la conformité aux dispositions légales, protège les droits du salarié, examine les conditions de la rupture, et peut refuser l'autorisation si la demande ne respecte pas les critères légaux.

Quand le salarié en arrêt maladie doit-il percevoir les indemnités de rupture ?

Le salarié en arrêt maladie doit percevoir les indemnités de rupture conventionnelle conformément aux modalités convenues dans la convention de rupture et généralement après l'homologation de celle-ci. Le versement des indemnités intervient à la date prévue par les accords conclus lors des négociations et spécifiés dans la convention.