

La suspension du contrat de travail

Description

La suspension du [contrat de travail](#) correspond à l'interruption temporaire de l'exécution des obligations contractuelles entre l'employeur et le salarié, sans que cela n'engendre la rupture du contrat de travail. Différentes raisons peuvent motiver la suspension du contrat de travail, aussi bien à l'initiative de l'employeur que du salarié. Durant cette période, le salarié ne travaille pas mais conserve les avantages acquis avant la suspension et certains droits, sous conditions.

[Modèle de contrat de travail](#)[Télécharger notre guide sur le contrat de travail](#)

Qu'est-ce qu'une suspension du contrat de travail ?

La suspension du contrat de travail ([CDD](#) ou [CDI](#)) correspond à une situation où l'exécution des **obligations essentielles du contrat** par les parties n'est plus assurée :

- L'employeur ne rémunère plus son salarié ;
- Le salarié n'accomplit plus les missions données par son employeur.

Néanmoins, cette situation **ne correspond pas à une rupture dudit contrat** et contraint le salarié au respect de ses obligations vis-à-vis de l'entreprise.

La différence entre rupture et suspension du contrat de travail ?

Contrairement à la rupture du [contrat de travail](#), qui désigne la perte définitive d'un emploi, le salarié suspendu **retrouve son emploi ou à défaut, un emploi similaire**, à la fin de la période de suspension.

L'emploi devra correspondre à ses compétences et sa rémunération devra être égale ou supérieure à son emploi précédent. C'est à ce moment précis qu'il recommencera à accomplir les missions données par l'employeur et que ce dernier le rémunérera à nouveau de façon équivalente.

Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié ne travaille pas mais il peut bénéficier de certains droits, sous certaines conditions.

Les droits du salarié vont dépendre de la raison de la suspension.

Les obligations du salarié durant la suspension de son contrat de travail.

Pendant toute la période de suspension du contrat de travail, le salarié **fait partie des effectifs de l'entreprise**. De ce fait, il conserve ses obligations et ses droits de salarié.

Il dispose aussi de la possibilité de démissionner en respectant son préavis, sauf en cas de dispense de son employeur.

De plus, pendant tout cette période le salarié reste tenu par ses [obligations de loyauté](#) et de discrétion envers son employeur, ainsi que par le respect des clauses contractuelles, notamment la [clause de non-concurrence](#).

A noter : sera justifié le licenciement pour faute grave du salarié ayant travaillé pour une entreprise concurrente pendant ses congés payés, sans que l'employeur n'ait à établir un préjudice.

Par ailleurs, et sauf stipulations contraires, pendant toute cette période, le salarié ne peut pas se voir :

- Retirer son véhicule de fonction dont il a l'usage dans sa vie personnelle ;
- Imposer le paiement d'un loyer et des charges pour un logement de fonction qu'il occupe à titre gratuit.

Quelles sont les causes d'une suspension du contrat de travail ?

Au-delà d'une situation sanitaire globale, diverses causes peuvent motiver la suspension du contrat de travail. La suspension peut intervenir à l'initiative de l'employeur, eu égard à l'activité de l'entreprise ou du comportement du salarié, ou du salarié lui-même pour divers motifs personnels.

La suspension du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider de suspendre le contrat de travail pour les motifs suivants :

- Une mise à pied conservatoire ou disciplinaire conformément aux articles [L 1331-1 et suivants du Code du travail](#)

- ;
- Le recours à l'activité partielle ou "lock-out" ;
- Une détention provisoire du salarié ;
- Une grève nécessitant la fermeture provisoire de l'entreprise ;
- La force majeure.

La suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié

Le salarié peut, au même degré que l'employeur, demander la suspension de son contrat de travail **en fonction de sa situation personnelle**.

Celle-ci peut résulter des situations suivantes :

- arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non ;
- congé maternité, paternité ou adoption ;
- congé parental d'éducation ;
- congé individuel de formation ;
- congés ou absences autorisées par l'employeur ;
- projet de transition professionnelle : tel qu'un congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé individuel de formation ;
- grève ;
- congé sabbatique ;
- journée défense et citoyenneté ;
- congé enfant malade.

Zoom : L'existence d'un contrat de travail est primordiale afin d'encadrer les relations de travail. C'est pourquoi LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Il contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Quelles sont les effets d'une suspension du contrat de travail ?

La suspension du contrat de travail résulte de situations diverses et a principalement des effets sur la rémunération du salarié, le montant de ses indemnités et ses congés payés.

Les effets sur la rémunération du salarié

En principe, le salarié dont le contrat de travail est suspendu **ne perçoit pas de rémunération** puisqu'il n'exécute pas son travail. Toutefois, certaines situations suscitent le versement d'indemnités.

Les motifs de suspension indemnisés

Selon le motif de la suspension du contrat de travail, le salarié **a le droit à des indemnités**.

De ce fait, le salarié touchera des indemnités dans les cas suivants :

- chômage partiel ou reconversion professionnelle : les indemnités seront versées par France travail (anciennement Pôle emploi) ;
- congé maladie, maternité, paternité ou adoption : une indemnité journalière est versée par la sécurité sociale accompagnée, le cas échéant, d'un complément salarial de la part de l'employeur ;
- accident du travail ou maladie professionnelle : une indemnité journalière est également versée par la sécurité sociale accompagnée, le cas échéant, d'un complément salarial de la part de l'employeur ;
- stage de reclassement professionnel ;
- congé parental d'éducation : les indemnités sont versées par la Caisse d'allocations familiales ;
- formation professionnelle.

Dans ces circonstances, la convention collective applicable à l'entreprise peut également **prévoir une indemnisation complémentaire**.

Les motifs de suspensions non indemnisés

Certains motifs de suspension du contrat de travail n'ouvrent pas droit aux indemnités, c'est notamment le cas des motifs suivants :

- Mise à pied disciplinaire ou conservatoire ;
- Congés pour choix personnel : il s'agit par exemple de congés sans solde ou de congés sabbatiques (soumis à une condition d'ancienneté) ;
- Congé pour création ou reprise d'entreprise : soumis à une condition d'ancienneté de 24 mois. Si le salarié respecte cette condition, l'employeur ne

peut le lui refuser que si l'entreprise compte moins de 300 salariés;

- Congé intempéries ou catastrophe naturelle ;
- Congé enfant malade.

Les effets sur les congés payés

En règle générale, et à défaut de dispositions légales ou conventionnelles contraires, la durée de la suspension du contrat de travail n'est **pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié et de ses congés payés**.

En revanche, si cette période de suspension est considérée comme du [temps de travail effectif](#), alors elle sera prise en compte dans le calcul des congés payés.

Les périodes suivantes sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- congé maternité, paternité, adoption, ou pour événements familiaux ;
- [arrêt de travail pour maladie](#) professionnelle ou accident du travail ;
- congé formation ;
- journée défense et citoyenneté.

Quelle est l'issue d'une suspension du contrat de travail ?

Au terme de la période de suspension du contrat de travail, le salarié a le droit de retrouver son emploi. Cependant, si les circonstances le justifient, il peut être licencié. Il conserve aussi la possibilité de démissionner.

Bon à savoir : le salarié dont le contrat de travail est suspendu n'a pas de délai de préavis à respecter si la démission intervient lors d'une grossesse, pour l'éducation d'un enfant ou dans le cadre d'un congé pour création d'entreprise.

Le retour au sein de l'entreprise

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas nécessairement la rupture du contrat de travail du salarié. Ainsi, le salarié **doit pouvoir retrouver son emploi**. Si ce dernier n'existe plus ou n'est plus vacant, il doit occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, une **visite médicale de reprise est obligatoire** pour déclarer le salarié

apte à reprendre son poste dans les cas de suspension du contrat ci-après :

- congé maternité ;
- absence pour cause de maladie professionnelle ;
- absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 30 jours.

Le cas du licenciement

Durant la période de suspension du contrat de travail, l'employeur peut procéder au [licenciement](#) du salarié, s'il est **justifié par un motif légitime et sérieux**.

L'employeur ne peut pas user de manière abusive de son pouvoir car les salariés bénéficient d'une protection lors de la période suspensive du contrat de travail.

De ce fait, durant cette période, le licenciement peut intervenir pour :

- Faute grave ;
- Motif rendant impossible le maintien du contrat de travail : le motif invoqué doit être étranger à l'accident ou à la maladie. Cette impossibilité doit résulter de circonstances indépendantes du comportement du salarié et de son état de santé.

A noter : durant la suspension de son contrat de travail, le salarié peut être licencié pour une autre cause que celle ayant entraîné la suspension, sauf si la loi en dispose autrement, notamment en cas d'accident du travail et en cas de [congé maternité](#).

Enfin, toute rupture du contrat prononcée en violation de règles protectrices est nulle et ouvre **droit à la réintégration du salarié** dans l'entreprise.

Cependant, si ce dernier ne souhaite pas réintégrer l'entreprise, alors la rupture prend effet à la date à laquelle elle est intervenue et l'employeur doit procéder à l'indemnisation du salarié.

FAQ

Un salarié peut-il démissionner pendant la suspension de son contrat de travail ?

Puisque la suspension du contrat de travail n'emporte pas sa rupture, le salarié

conserve la possibilité de démissionner, s'il le souhaite. Néanmoins, il reste tenu d'informer son employeur et de respecter son préavis, sauf en cas de dispense de la part de l'employeur.

Qui fixe le délai de prévenance en cas de suspension du contrat de travail pour maladie ?

Le contrat de travail est suspendu en cas de maladie mais le salarié reste soumis à certaines obligations. La loi prévoit un délai de prévenance de 48 heures pour l'envoi du certificat médical d'arrêt de travail à l'employeur. Faute de quoi, le salarié peut être privé d'indemnisation complémentaire. La convention collective peut également prévoir des dispositions différentes.

Quels sont les cas de force majeure qui justifient la suspension d'un contrat de travail ?

La force majeure est un événement imprévisible, irrésistible et qui échappe au contrôle des personnes concernées. Ainsi, un employeur peut suspendre un contrat de travail en raison de la survenance d'un tel événement. Il est laissé à l'appréciation du juge de déterminer au cas par cas les événements relevant de la force majeure. Elle peut être reconnue à l'occasion d'un incendie ou d'un cyclone entraînant la destruction de l'entreprise. Une décision administrative peut aussi constituer un cas de force majeure.