

## La suspension du contrat de travail

### Description

La suspension du [contrat de travail](#) est la situation dans laquelle un salarié ne peut plus exercer ces obligations contractuelles de manière temporaire. Cela est à différencier de la rupture du contrat de travail qui est la cessation des obligations contractuelles du salarié de manière définitive.

Cependant, de nombreuses raisons peuvent justifier la suspension du contrat du travail. On fait le point avec vous.

[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](#) est le fait que le contrat de travail ([CDD](#) ou [CDI](#)) du salarié **cesse de manière temporaire sans que cela n'entraîne pour autant la rupture définitive de son contrat.**

Pendant cette période :

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

Comme le contrat de travail n'est pas rompu, à son retour dans l'entreprise, **le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent** correspondant à ses compétences.

**Bon à savoir** : pendant la suspension du contrat de travail, le salarié continue de bénéficier de certains droits.

### Quelle est la différence entre la suspension et la rupture du contrat de travail ?

Pour commencer, la différence principale entre la suspension et la rupture du contrat de travail est **la nature temporaire.**

En effet, avec la suspension du contrat de travail, **les obligations contractuelles de l'employé sont temporairement suspendues**

---

. Tandis qu'avec la rupture du contrat de travail, les obligations sont définitivement rompues.

De ce fait, **le maintien contractuel diffère** également puisqu'avec la suspension, le lien contractuel avec le salarié et l'employeur subsiste. Alors qu'en cas de rupture, il n'y a plus de lien contractuel existant.

De plus, **la différence demeure également pour l'employeur** car en cas de suspension du contrat de travail, l'employeur doit réintégrer à moment donné l'employé. Alors qu'avec la rupture, il est dans l'obligation de trouver un remplaçant.

Enfin, **les conséquences pour le salarié** ne sont également pas les mêmes. Avec la suspension du contrat de travail, le salarié a le maintien du droit au retour dans l'entreprise alors qu'avec la rupture, il a une réelle perte d'emploi.

Voici un tableau récapitulatif des différences entre suspension et rupture du contrat de travail :

## Suspension du contrat de travail

Temporaire

Maintien du lien contractuel

Réintégration de l'employé

Droit au retour dans l'entreprise du salarié

**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.

## Rupture du contrat de travail

Définitif

Rupture du lien contractuel

Engagé un nouveau salarié

Perte de son emploi

## Quelles sont les causes de suspension du contrat de travail ?

Les causes de suspension du contrat de travail émanent généralement :

- Soit du fait du salarié ;
- Soit du fait de l'employeur.

## Le fait du salarié

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles **un salarié peut décider de suspendre son contrat de travail**

---

en fonction de sa situation personnelle.

En voici quelques exemples :

- Un congé maladie ;
- Un [congé maternité](#), [paternité](#) ou adoption ;
- Un [congé parental](#) ;
- Une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Un congé pour enfant malade (article L1225-61 du Code du travail) ;
- Un congé individuel de formation ;
- Congé sabbatique.

**Bon à savoir** : les grèves, les congés sabbatiques et même les congés pour journée défense et citoyenneté peuvent également être des motifs pour suspendre temporairement le contrat de travail.

## Le fait de l'employeur

La suspension du contrat de travail **peut également émaner du fait de l'employeur**.

La suspension peut être motivée par :

- Une mesure de mise à pied conservatoire ou disciplinaire ;
- Le chômage partiel ;
- La fermeture provisoire de l'entreprise en cas de grève ;
- La force majeure ;
- Le recours à une activité partielle ou "lock-out".

## Quels sont les effets de la suspension du contrat de travail ?

Il y a plusieurs effets d'une suspension du contrat de travail dont notamment :

- Pendant la suspension contractuelle ;
- Après la suspension contractuelle.

## Les effets de la suspension du **contrat de travail**

### Pendant la suspension

1. Le salarié fait toujours partie de l'entreprise ;
2. Le salarié n'a plus de rémunération ;
3. Le salarié peut avoir des indemnités ;
4. Le salarié peut démissionner ;
5. Le salarié peut être licencié.

### Après la suspension

1. Le contrat de travail n'est pas rompu ;
2. La rémunération reste équivalente ou supérieur ;
3. Le salarié doit retrouver un poste similaire ou le même.

**LegalPlace.**

## Pendant la suspension du contrat de travail

Pendant la suspension du contrat de travail, **plusieurs effets incombent au salarié** :

- Le salarié fait toujours partie des effectifs de l'entreprise : il peut voter aux élections professionnelles par exemple ;
- Le salarié ne perçoit plus de rémunération : les obligations contractuelles de l'employeur et du salarié cessent temporairement ;
- Le salarié peut bénéficier d'indemnité dans certains cas : c'est le cas de congé maladie, congé maternité ou encore congé parental ;
- Le salarié garde ses devoirs et le droit de démissionner : et cela pendant la suspension du travail. Il doit cependant respecter un préavis ;
- Le licenciement du salarié pendant la suspension de son contrat de travail est possible : un licenciement pour faute grave, lourde ou pour impossibilité de maintenir le contrat de travail.

**Bon à savoir** : en cas de démission, le préavis ne s'applique pas pendant une grossesse, pour élever un enfant ou encore à la fin d'un congé pour création d'entreprise.

## Après la suspension du contrat de travail

En principe, la suspension du contrat de travail **ne signifie pas que le contrat de travail du collaborateur est rompu**.

Cela implique qu'à son retour, il doit être en mesure de retrouver son poste précédent ou un poste similaire.

De plus, il est nécessaire que **la rémunération soit équivalente ou supérieure** à celle qu'il percevait avant la rupture du contrat de travail.

**A noter** : une visite médicale de reprise du travail est obligatoire après une absence de 30 jours ou plus si il y a eu une maladie professionnelle, un accident de travail ou un congé maternité. Elle doit avoir lieu le jour de la reprise ou dans les 8 jours suivants.

## Quels sont les effets de la suspension sur la personne du salarié ?

Les effets de la suspension du contrat de travail se répercutent également :

- Sur la rémunération du salarié ;
- Sur les congés payés du salarié.

## Les effets sur la rémunération du salarié

En principe, **le salarié ne perçoit pas de rémunération** pendant la suspension de son contrat de travail.

Cependant, il peut avoir droit au versement de certaines indemnités.

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

- En cas de chômage partiel ou reconversion professionnelle : les indemnités seront versées par France travail (anciennement Pôle emploi) ;
- En cas de 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 ;
- Face à un 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 ;

- Lors d'un stage de reclassement professionnel ;
- Pour un congé parental d'éducation : les indemnités sont versées par la Caisse d'allocations familiales ;
- Dans le cadre d'une formation professionnelle.

**A noter** : la convention collective applicable à l'entreprise peut également prévoir une indemnisation complémentaire.

Cependant, **le salarié peut ne pas avoir le droit à des indemnités** dans certains cas :

- En cas de mise à pied disciplinaire ou conservatoire ;
- Pour des congés pour choix personnel : il s'agit par exemple de congés sans solde ou de congés sabbatiques (soumis à une condition d'ancienneté) ;
- En cas de 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 ;
- Pour un congé intempéries ou catastrophe naturelle ;
- Pour un congé enfant malade.

## Les effets sur les congés payés

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

En outre, si la période de suspension est considérée comme du temps de travail effectif, elle sera prise en compte dans le calcul des congés payés.

Enfin, pour le calcul des congés payés, les périodes suivantes sont prises en comptes :

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

## Quelles sont les issues de la suspension du contrat

---

## de travail ?

A l'issue de la suspension du contrat de travail, il y a plusieurs possibilités pour le salarié :

- La reprise au sein de l'entreprise ;
- La modification de statut au sein de l'entreprise ;
- Le licenciement.

### La reprise au sein de l'entreprise

A l'issue de la suspension du contrat de travail, **le salarié peut retrouver son poste ou un poste équivalent.**

L'employeur doit alors réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi similaire avec la même rémunération qu'avant la suspension du contrat.

### La modification du statut du salarié dans l'entreprise

Toutefois, la suspension du contrat de travail **peut conduire à la modification du contrat** si les deux parties (le salarié et l'employeur) conviennent par exemple à un changement de poste ou de condition de travail.

Dans ce cas, il y a une modification du statut du salarié dans l'entreprise.

Mais celui-ci conserve un travail malgré la modification qui a été effectuée.

### Le cas du licenciement

Dans certains cas, la suspension du contrat de travail **peut conduire à une rupture du contrat** comme par exemple en cas de [licenciement pour inaptitude physique](#) déclarée à l'issue d'un arrêt maladie.

Dans ce cas, la rupture peut intervenir par licenciement ou rupture conventionnelle, selon les [motifs de licenciement](#) et les [procédures de licenciement](#) légales.

Cependant, **le motif de licenciement doit être légitime et sérieux.**

De ce fait, durant cette période, le licenciement peut-être ::

- Un [Licenciement pour faute](#) ;

- Un 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.

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

## 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.

### **Comment contester la suspension du contrat de travail ?**

Pour contester la suspension du contrat de travail, le salarié peut saisir le conseil des Prud'hommes et débiter une phase de conciliation. Il est possible de saisir le conseil des prud'hommes dès la réception de la lettre indiquant la suspension du contrat de travail si vous estimez que cette suspension est illégitime.

### **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 et c'est au juge de déterminer au cas par cas les événements relevant de la force majeure.