Image not found or type unknown

Peut-on me licencier alors que je suis en arrêt maladie?

publié le **11/07/2016**, vu **2904 fois**, Auteur : Décoder le droit du travail

Peut-on être licencié alors que l'on est en arrêt maladie? Peut-on être licencié parce que l'on est en arrêt maladie?

Contrairement à une idée répandue, **l'arrêt de travail pour maladie ne protège pas le salarié du licenciement.**

On peut ainsi être licencié pour **faute**, pour **insuffisance professionnelle** ou encore pour **motif économique** alors même que l'on est en arrêt de travail pour maladie.

Ce n'est qu'en cas d'**accident de travail** ou de **maladie professionnelle** que le code du travail prévoit une protection contre le lienciement: seule la **faute grave**, ou la preuve de l'**impossibilité** (appréciée de façon stricte) **de maintenir le contrat de travail** permettent alors à l'employeur de procéder au licenciement du salarié.

Une procédure de licenciement pendant un arrêt maladie, et notamment un arrêt de moyenne ou longue durée, y compris sans aucune origine professionnelle, apparait cependant particulièrement **suspecte**, et **la rupture sera considérée comme abusive dès lors que c'est *parce que* l'on était en arrêt de travail pour maladie que l'employeur a décidé de rompre le contrat de travail.**

Le principe est donc simple: on peut être licencié **alors que l'on** est en arrêt maladie, mais on ne peut pas être licencié **parce que** l'on est en arrêt maladie.

Ce principe est cependant à nuancer puisqu'il existe deux cas de figure dans lesquels le licenciement est autorisé alors même qu'il est directement lié à l'état de santé du salarié:

- **le licenciement pour inaptitude**: lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à l'issue de deux visites médicales (une seule en cas de *danger immédiat*), et qu'aucun reclassement n'a pas pu intervenir, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude du salarié.
- **le licenciement pour absences répétées ou absence prolongée**: la maladie ne doit pas être un motif de licenciement en elle-même, en revanche, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise peuvent constituer un motif de rupture sous deux conditions, appréciées très strictement: ces absences répétées ou prolongées **doivent perturber le bon fonctionnement de l'entreprise** et **rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié.**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés