



LA PROTECTION DU SALARIE MALADE CONTRE LE LICENCIEMENT

Conseils pratiques publié le 03/08/2021, vu 1144 fois, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

Le salarié malade peut-il faire l'objet d'une mesure de licenciement alors même que son contrat de travail est suspendu ?

I. PROHIBITION DULICENCIEMENT LIE A L'ETAT DE SANTE

Par application de **l'article L. 1132-1 du Code du travail**, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure de licenciement en raison de son état de santé.

Ainsi, le licenciement prononcé en lien avec **l'état de santé du salarié** est nul et ouvre droit pour le salarié à une **indemnité pour licenciement nul**, égale au minimum à 6 mois de salaire.

Pour contester cette mesure, il appartiendra au salarié d'apporter des éléments permettant de laisser penser que la mesure de licenciement a été prise en lien avec son état de santé.

II. LES AUTRES MOTIFS DE LICENCIEMENT PENDANT L'ARRÊT MALADIE

Selon que l'accident / la maladie soit, ou non, professionnel(le), la protection du salarié ne sera pas la même.

- **A. LE SALARIE VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE**

L'article L. 1226-9 du Code du travail, prévoit qu'au cours de la période de suspension du contrat de travail (liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle), l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou la maladie.

1. La faute grave

Pour rappel, la faute grave est celle **d'une exceptionnelle gravité** qui empêche le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

En cas de contestation, il appartiendra à l'employeur de rapporter des éléments de nature à prouver que la faute du salarié est suffisamment grave.

Si les juges considèrent que le salarié n'a pas commis de faute ou a commis une faute simple, la sanction sera la **nullité du licenciement** qui ouvrira droit pour le salarié à une indemnité pour licenciement nul d'un montant minimum de 6 mois de salaires (**article L. 1226-13 du Code du travail**).

2. L'impossibilité de maintenir le contrat

En jurisprudence, **l'impossibilité de maintenir le contrat** est appréciée strictement : elle peut résulter de la cessation d'activité de l'employeur (*Cass. Soc., 15 mars 2005, n°03.43-038*), l'obligation de suppression de l'emploi du salarié malade (*Cass. Soc., 25 mai 1993, n°89-45.542*), d'une restructuration rendue nécessaire par un déficit d'exploitation (*Cass. Soc., 16 mars 1994, n°89-43.586*), etc.

Toutefois, l'existence d'une cause économique de licenciement ne suffit pas en tant que tel à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat (*Cass. Soc., 21 novembre 2000, n°98-42.509*).

• B. LE SALARIE VICTIME D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE NON-PROFESSIONNEL(LE)

Dans cette hypothèse, ormis la prohibition du licenciement lié à son état de santé, le salarié malade ne bénéficie pas d'une protection particulière.

Il peut faire l'objet d'un licenciement pour les motifs classiques, applicables hors période de suspension du contrat de travail : motif disciplinaire, motif économique, insuffisance professionnelle, insuffisance de résultat, etc.

S'ajoute un autre motif que l'employeur pourra utiliser : la perturbation de l'entreprise.

Toutefois, les conditions suivantes devront être remplies :

- l'absence du salarié doit **perturber le fonctionnement de l'entreprise** ;
- l'employeur doit **remplacer définitivement** le salarié ;
- l'absence du salarié ne doit pas être liée **au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**.

Ainsi, l'employeur devra faire attention au motif retenu pour licencier un salarié en arrêt maladie.

Si le motif choisi ne respecte pas les règles précédentes, le salarié malade pourra, lui, contester son licenciement et solliciter l'indemnisation des préjudices subis en lien avec la rupture de son contrat.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

[GRELIN & ASSOCIÉS](#)

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : avocat ; droit ; droit du travail ; licenciement ; maladie ; covid ; nullité ; indemnisation ; indemnités ; sanction ; protection ; accident ; professionnel ; discrimination ; état de santé ; salarié ; employeur ; prud'hommes ; contestation ; motif ; preuve ; obligation de sécurité ; absences ; grossesse ;