

Licenciement d'un salarié en arrêt de travail pour maladie professionnelle



© 2026 Les Echos Publishing

Un salarié en arrêt de travail peut être licencié si ses absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise ou d'un de ses services essentiels et que ces perturbations nécessitent son remplacement définitif via une embauche en contrat à durée indéterminée. Mais attention, un tel licenciement ne peut concerner qu'un salarié en arrêt de travail du fait d'un accident ou d'une maladie d'origine personnelle.

En effet, le salarié en arrêt de travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection contre le licenciement. Ce qui signifie qu'il ne peut être licencié que s'il commet une faute grave ou qu'il est impossible de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à son accident ou à sa maladie (cessation d'activité de son employeur, par exemple).

Un licenciement nul

Dans une affaire récente, un employeur avait licencié un salarié placé en arrêt de travail depuis presque 9 mois en raison d'une maladie professionnelle. Un licenciement qu'il justifiait par les perturbations causées par l'absence prolongée du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise

lesquelles nécessitait son remplacement définitif. Le salarié avait contesté ce licenciement en justice.

La Cour de cassation a donné raison au salarié. En effet, elle a constaté que son licenciement prononcé pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle n'était justifié ni par une faute grave du salarié ni par l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à sa maladie. Elle en a conclu que le licenciement du salarié était nul.

[Cassation sociale, 10 décembre 2025, n° 24-19959](#)

© 2026 Les Echos Publishing