

Rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie

VOS DROITS Publié samedi 1er août 2026 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



Une rupture conventionnelle peut être proposée au salarié même pendant un arrêt maladie.

Ce que dit la loi :

L'article L 1132-1 du code du travail dispose :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, (...)en raison de son état de santé, (...) ».

L'article L 1134-1 du code du travail précise :

« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.). »

Un salarié est engagé par une société en 2015. Il est placé en arrêt de travail du 29 mai au 15 juin 2018 puis du 2 juillet au 21 décembre 2018.

Au cours de son deuxième arrêt, l'employeur lui propose plusieurs fois de négocier une rupture conventionnelle que le salarié refuse. Il est alors licencié le 29 novembre 2018 en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de son service et de l'entreprise.

Il saisit le conseil de prud'hommes en vue notamment de voir déclarer le licenciement nul car discriminatoire en raison de son état de santé.

La cour d'appel lui donne raison, considérant que cette proposition constitue un élément de fait laissant supposer une discrimination en raison de l'état de santé et que l'employeur n'apporte aucun élément exempt de discrimination venant expliquer ces propositions de rupture et le licenciement du salarié.

La Cour de cassation, par un arrêt du 17 juin 2026 (n°25-12181), casse l'arrêt d'appel au motif qu'une proposition de rupture conventionnelle durant un arrêt de travail ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Cet arrêt est extrêmement dangereux pour les salariés en arrêt de travail qui, par « *faiblesse* » peuvent accepter une rupture conventionnelle qu'ils n'auraient pas acceptée s'ils avaient été en pleine possession de leurs moyens.

Cela signifie que le simple fait de proposer une rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie ne constitue pas une discrimination ; il est nécessaire de rapporter d'autres éléments démontrant l'état de faiblesse dans lequel se trouve le salarié pendant son arrêt maladie.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

Partager cet article :



ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

