

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Quels sont les droits du salarié dont le contrat de travail est suspendu ?

Le contrat de travail du salarié peut être suspendu temporairement (en raison d'un arrêt maladie, d'un congé de maternité ou d'adoption, par exemple). Le salarié bénéficie de certains droits, dans certaines situations, pendant la suspension de son contrat (indemnités et acquisition de congés payés, par exemple). Nous vous présentons les informations à connaître.

Qu'est-ce que la suspension du contrat de travail ?

La suspension du contrat de travail fait que le contrat du salarié **cesser de manière temporaire**, sans pour autant occasionner la rupture définitive du contrat.

Durant cette suspension, le salarié ne travaille pas et il ne **reçoit pas de salaire** de la part de son employeur.

La suspension du contrat de travail peut être décidée à l'initiative du salarié : par exemple, en raison d'un arrêt maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé d'adoption, d'un congé de mobilité volontaire sécurisée.

La suspension du contrat de travail peut aussi être décidée par l'employeur : par exemple, en raison d'une mise à pied, d'une fermeture temporaire de l'entreprise, de recours à l'activité partielle.

Le salarié perçoit-il des indemnités en cas de suspension de son contrat de travail ?

Le salarié n'est pas rémunéré pendant la durée de suspension de son contrat de travail.

Toutefois, il peut percevoir des indemnités dans les situations suivantes :

Chômage partiel

Maladie (indemnités versées par la Sécurité sociale ou indemnités complémentaires versées par l'employeur)

Congé maternité

Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Congé d'adoption

Congé parental d'éducation

Congé lié au compte épargne-temps (CET).

Le salarié peut-il suivre une formation pendant la suspension de son contrat de travail ?

Selon certaines situations, le salarié peut bénéficier d'actions de formation.

C'est notamment le cas pendant un arrêt maladie (selon l'accord du médecin traitant) ou une période de chômage partiel.

Le salarié peut-il acquérir de nouveaux droits aux congés payés pendant la suspension de son contrat de travail ?

La période de suspension est prise en compte pour le calcul des congés payés pendant :

Congé de formation

Congé de maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé d'adoption

Congé lié au compte épargne-temps (CET)

Congé pour événements familiaux

Arrêt de travail à la suite d'une maladie d'origine non professionnelle

Arrêt de travail à la suite d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle.

Que se passe-t-il à la fin de la suspension du contrat de travail du salarié ?

A son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération **au moins équivalente** à son emploi précédent.

La durée de suspension du contrat de travail est assimilée à une période de temps de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté du salarié.

Le salarié conserve ses droits à l'intéressement, s'ils existent dans l'entreprise.

Le salarié peut-il démissionner pendant la suspension de son contrat de travail ?

Oui, durant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié peut démissionner.

L'obligation d'effectuer un préavis varie selon la situation du salarié.

Le salarié doit effectuer un préavis sauf dispense de son employeur.

La salariée n'a pas à effectuer de préavis si sa démission intervient pendant sagrossesse.

Aucune procédure légale n'est imposée à la salariée pour informer l'employeur de sa volonté de rompre le contrat de travail.

Cependant, pour prévenir tout litige, la salariée enceinte peut informer son employeur par lettre avec RAR de sa volonté de démissionner.

La salariée ou le salarié n'a pas de préavis à effectuer si sa démission intervient pour élever son enfant.

La salariée ou le salarié peut démissionner :

Soit à la fin du congé de maternité ou du congé d'adoption

Soit dans les **2 mois** suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant

La salariée ou le salarié doit informer son employeur au moins **15 jours** avant la date envisagée de rupture du contrat de travail.

Pour prévenir tout litige, la salariée ou le salarié peut informer son employeur par lettre avec RAR de sa volonté de démissionner.

Le salarié en congé pour création d'entreprise doit informer son employeur de sa volonté de rompre son contrat de travail au moins **3 mois** avant la date de fin de son congé (sauf date différente prévue par accord collectif d'entreprise ou convention collective ou accord de branche).

Pour prévenir tout litige, le salarié peut informer son employeur par lettre avec RAR de sa volonté de démissionner.

Le contrat de travail est rompu dans le respect des conditions prévues par le contrat de travail.

Le salarié doit alors effectuer un préavis sauf dispense de son employeur.

Le salarié peut-il être licencié pendant la suspension de son contrat de travail ?

Pendant la suspension de son contrat de travail, le salarié **ne peut pas être licencié**.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat du salarié en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir son emploi pour un motif autre que la suspension de son contrat de travail.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Questions – Réponses

- Quelles sont les obligations du salarié dont le contrat de travail est suspendu ?

- L'absence du salarié est-elle prise en compte pour le calcul de ses congés ?

Toutes les questions réponses

Textes de référence

- Code du travail : articles L1226-7 à L1226-9-1

Suspension du contrat et protection contre la rupture

- Code du travail : article L1225-34

Démission pendant la grossesse

- Code du travail : articles L3142-117 et L3142-118

Conditions, durée, demande du salarié, réponse de l'employeur, situation du salarié, au terme du congé ou du temps partiel (champ de la négociation collective))



AGGLOMÉRATION



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : *Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00*

Adresse : *315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon*

Tél. : *04 90 78 82 30*



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F21050>