

L'entreprise peut-elle licencier un salarié qui conteste une décision de la CNS ?

Réponse courte

Un salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement de 26 semaines** à partir de la survenance de l'incapacité de travail. Cette protection maximale reste maintenue même lorsque la **CNS refuse** de reconnaître l'incapacité, à condition que le salarié introduise un **recours dans les 40 jours** suivant la notification de la décision de refus.

Dans cette situation, la protection de 26 semaines continue jusqu'à ce qu'une **décision définitive** soit rendue par le Conseil arbitral de la sécurité sociale ou, en cas d'appel, par le Conseil supérieur de la sécurité sociale. L'employeur **ne peut pas licencier** le salarié pendant cette période de protection, même si la **CNS** a refusé de reconnaître l'incapacité.

Si le salarié **n'exerce pas** de recours dans le délai de 40 jours, la protection contre le licenciement cesse à l'expiration de ce délai. L'employeur peut alors procéder au licenciement. Tout licenciement prononcé pendant une période de protection en cours est **nul** et expose l'employeur à la réintégration obligatoire du salarié ainsi qu'à des conséquences financières.

Définition

Un **recours contre une décision de la CNS** est une procédure judiciaire par laquelle un salarié conteste une décision administrative de refus concernant son incapacité de travail. Le salarié peut contester le refus de la **CNS** de reconnaître son incapacité, le refus d'octroyer des prestations en espèces, ou toute autre décision relative à sa situation médicale.

Le recours est introduit devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale** dans un délai de 40 jours suivant la notification de la décision contestée. La décision du Conseil arbitral peut ensuite faire l'objet d'un appel devant le **Conseil supérieur de la sécurité sociale**.

Pendant toute la durée de la procédure de recours, si celle-ci a été introduite dans les délais, la **protection contre le licenciement** prévue à l'article L.121-6 du Code du travail reste applicable durant la période maximale de 26 semaines.

Questions fréquentes

Combien de temps dure la protection contre le licenciement en cas de recours contre la CNS ?

La protection contre le licenciement dure 26 semaines maximum à partir de la survenance de l'incapacité de travail. Cette protection est maintenue pendant toute la durée de la procédure de recours, même si la CNS a refusé de reconnaître l'incapacité, à condition que le recours soit introduit dans les 40 jours.

Peut-on licencier un salarié qui conteste une décision de refus de la CNS concernant son incapacité de travail ?

Non, l'employeur ne peut pas licencier un salarié qui a introduit un recours contre une décision de refus de la CNS dans les 40 jours. La protection contre le licenciement de 26 semaines reste maintenue jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue par le Conseil arbitral ou le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Que se passe-t-il si le salarié n'exerce pas de recours dans les 40 jours après le refus de la CNS ?

Si le salarié n'exerce pas de recours dans le délai de 40 jours suivant la notification de la décision de refus de la CNS, la protection contre le licenciement cesse à l'expiration de ce délai. L'employeur peut alors procéder au licenciement.

Quelles sont les conséquences d'un licenciement prononcé pendant la période de protection ?

Tout licenciement prononcé pendant une période de protection en cours est nul et expose l'employeur à la réintégration obligatoire du salarié ainsi qu'au paiement rétroactif de tous les salaires et avantages dus pendant la période de licenciement illégal.

Conditions d'exercice

La **protection contre le licenciement** pour incapacité de travail est régie par l'article L.121-6 du Code du travail. Cette protection s'applique pendant une durée maximale de **26 semaines** à partir de la survenance de l'incapacité, dans une période de référence de 104 semaines.

Lorsque la CNS refuse de reconnaître l'incapacité de travail d'un salarié, la protection contre le licenciement cesse normalement à l'expiration du **délai de recours de 40 jours** suivant la notification de la décision de refus. Toutefois, si le salarié exerce un recours dans ce délai, la protection de 26 semaines est **maintenue** jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue.

L'employeur doit impérativement vérifier si le salarié a introduit un recours avant de procéder à un licenciement. La CNS informe l'employeur lorsqu'un recours est exercé par le salarié. Il est interdit de licencier un salarié pendant une période couverte par cette protection, sous peine de **nullité** du licenciement.

Modalités pratiques

Avant d'envisager un licenciement suite à une décision de refus de la CNS, l'employeur doit attendre l'expiration du **délai de recours de 40 jours** et vérifier si le salarié a exercé un recours. Cette vérification peut être effectuée directement auprès de la CNS ou en consultant les notifications reçues.

La CNS notifie l'employeur lorsqu'un recours est introduit par le salarié. Cette notification confirme que la protection contre le licenciement reste maintenue. L'employeur doit conserver cette notification dans le dossier du salarié et s'abstenir de toute démarche de licenciement.

Si **aucun recours** n'est exercé dans le délai de 40 jours, l'employeur peut procéder au licenciement dès l'expiration de ce délai. En revanche, si un recours est en cours, l'employeur doit attendre la **décision définitive** du Conseil arbitral ou du Conseil supérieur de la sécurité sociale avant de pouvoir envisager un licenciement.

Dans tous les cas, il est recommandé de documenter l'ensemble des démarches et de conserver la preuve des dates de notification des décisions de la CNS.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de mettre en place une **procédure de suivi** systématique des décisions de la CNS concernant les salariés en incapacité de travail. Chaque notification de refus doit être enregistrée avec la date de notification, et un rappel doit être programmé à l'expiration du délai de recours de 40 jours.

L'employeur doit demander formellement au salarié ou à la CNS confirmation de l'exercice éventuel d'un recours. En l'absence de recours, cette confirmation doit être obtenue **par écrit** avant toute procédure de licenciement.

L'employeur doit conserver une **traçabilité complète** des échanges et des notifications.

En cas de doute sur l'existence d'un recours ou sur le statut de la protection, il est prudent de **différer** toute décision de licenciement jusqu'à clarification complète de la situation juridique. Un licenciement prononcé pendant une période de protection expose l'employeur à la **nullité** de la décision, à la réintégration obligatoire du salarié, et à des conséquences financières importantes incluant le paiement des salaires non versés.

Toute mesure de licenciement doit également respecter l'ensemble des obligations légales en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination, indépendamment de la question de la protection liée à l'incapacité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail (26 semaines maximum dans une période de référence de 104 semaines)
Article 454 du Code de la sécurité sociale	Compétence du Conseil arbitral et du Conseil supérieur de la sécurité sociale pour les recours contre les décisions de la <u>CNS</u>
<u>ITM</u> - Question D6a30	Maintien de la protection de 26 semaines en cas de recours exercé dans le délai de 40 jours contre une décision de refus de la <u>CNS</u>
Article <u>L.124-12</u> du Code du travail	Réintégration du salarié en cas de licenciement nul
Articles <u>L.251-1</u> et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination

La CNS informe automatiquement l'employeur lorsqu'un salarié exerce un recours contre une décision de refus. L'employeur doit impérativement attendre cette confirmation avant d'envisager un licenciement suite à un refus de la CNS. Un licenciement prononcé pendant la période de protection de 26 semaines, y compris lorsque cette protection est maintenue en raison d'un recours en cours, est nul et expose l'employeur à la réintégration obligatoire du salarié ainsi qu'au paiement rétroactif de tous les salaires et avantages dus.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.