

Comment comptabiliser la suspension du CDD pour maladie prolongée ?

Réponse courte

La suspension du CDD pour maladie prolongée doit être comptabilisée en distinguant la période de **maintien de salaire légal** (jusqu'à **77 jours calendaires** sur 12 mois) et la prise en charge par la CNS. Les jours de suspension ne sont pas inclus dans la durée effective du CDD : la **date d'échéance** est reportée d'une durée égale à celle de la suspension, sauf disposition contractuelle plus favorable.

L'employeur doit documenter chaque absence, mettre à jour le registre du personnel et notifier par écrit au salarié la nouvelle date de fin. Il doit garantir la **confidentialité** des données médicales et vérifier que le cumul des suspensions n'excède pas **24 mois** pour les CDD successifs. La suspension n'est pas une cause de rupture anticipée, sauf inaptitude définitive constatée par le médecin du travail. Toutes les mentions obligatoires du contrat restent en vigueur pendant la suspension.

Définition

La **suspension du contrat à durée déterminée** pour maladie prolongée désigne l'interruption temporaire de l'exécution des obligations contractuelles du salarié et de l'employeur, consécutive à une incapacité de travail médicalement constatée. Durant cette période, le contrat subsiste juridiquement, mais les principales obligations, telles que la prestation de travail et le paiement du salaire, sont suspendues. Cette suspension s'effectue sous réserve des dispositions relatives au **maintien de la rémunération** et à la prise en charge par la sécurité sociale, dans le respect de l'encadrement général du CDD.

Conditions d'exercice

La suspension du CDD pour maladie prolongée intervient dès que le salarié est dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie, attestée par un certificat médical transmis à l'employeur dans les **trois jours ouvrables** suivant le début de l'incapacité. Le contrat doit être en cours d'exécution au moment de la survenance de la maladie, et la maladie doit être réelle, médicalement justifiée et déclarée auprès de la Caisse nationale de santé (CNS).

L'**égalité de traitement** doit être assurée entre tous les salariés en CDD, conformément à l'article L.122-10 du Code du travail. L'employeur doit garantir la traçabilité des absences et respecter l'encadrement humain dans la gestion de la suspension.

Modalités pratiques

La période de suspension pour maladie prolongée n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée effective du CDD. L'employeur doit comptabiliser les jours de suspension en distinguant deux phases distinctes.

Phase	Contenu	Durée / Condition
Maintien de salaire	Obligation de l'employeur de maintenir la rémunération	Jusqu'à 77 jours calendaires sur 12 mois
Prise en charge <u>CNS</u>	Indemnisation par la Caisse nationale de santé	Au-delà du délai légal de maintien de salaire
Report d'échéance	La date de fin du CDD est reportée de la durée de suspension	Sauf disposition contractuelle plus favorable
Rupture pour inaptitude	Possible uniquement sur constat du médecin du travail	Inaptitude médicale définitive constatée

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **mettre à jour** le registre du personnel et les outils de gestion des temps pour chaque période de suspension, en indiquant la nature, la durée et la justification de l'absence. L'employeur doit notifier par écrit au salarié le report de la date d'échéance du contrat, en précisant la nouvelle date de fin calculée en fonction de la durée totale de la suspension.

Il convient de **vérifier** que le cumul des périodes de suspension n'excède pas la durée maximale autorisée pour les CDD successifs (24 mois, renouvellements inclus), conformément à l'article [L.122-4](#). Toute contestation relative à la suspension ou au report de la date d'échéance doit être traitée conformément à la procédure interne de gestion des litiges et, le cas échéant, soumise à l'[ITM](#).

L'employeur doit veiller à la **confidentialité** des données médicales et à la conservation sécurisée des justificatifs, conformément aux obligations de protection des données issues du RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, maintien du salaire
Art. L.121-7	Prise en charge par la sécurité sociale au-delà du délai légal
Art. L.122-4	Durée maximale des CDD (24 mois renouvellements inclus)
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI
RGPD / Loi du 1er août 2018	Documentation, traçabilité, protection des données personnelles

En cas de doute sur la durée de report du CDD ou sur la gestion des absences, il est conseillé de solliciter un avis écrit auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Il est également essentiel de garantir la confidentialité des informations médicales et de respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés.

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.