

Que se passe-t-il si un arrêt maladie se prolonge au-delà de la durée du CDD ?

Réponse courte

Lorsqu'un **arrêt maladie** se prolonge au-delà du terme d'un CDD, le contrat prend fin **normalement à la date prévue**. La maladie **suspend le contrat** de travail mais ne le prolonge pas. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salarié au-delà de l'échéance du CDD, même si l'incapacité de travail persiste. La **protection contre le licenciement** de l'art. L.121-6 ne fait pas obstacle à l'arrivée du terme.

Le salarié conserve le droit au **maintien du salaire** par l'employeur jusqu'à la fin effective du CDD, dans la limite des **77 jours** d'incapacité sur 18 mois. Après la fin du contrat, la prise en charge relève de la **Caisse nationale de santé (CNS)** qui verse les indemnités pécuniaires de maladie. Le salarié doit s'inscrire auprès de l'**ADEM** comme demandeur d'emploi pour préserver ses droits aux prestations de chômage.

Définition

La **prolongation de maladie au-delà du CDD** est la situation dans laquelle le salarié en incapacité de travail voit son arrêt maladie dépasser le terme de son contrat à durée déterminée. Le CDD étant un contrat à échéance fixe, l'arrivée du terme constitue un **mode normal d'extinction** du contrat, distinct du licenciement, et n'est pas affectée par la suspension pour maladie. Les règles de rupture anticipée du CDD et de durée maximale restent applicables indépendamment de la maladie.

Conditions d'exercice

Les droits du salarié malade varient selon que le CDD est en cours ou a pris fin.

Période	Règle applicable
Pendant le CDD	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines (art. <u>L.121-6</u>)
Maintien du salaire	Jusqu'à la fin du mois couvrant le 77e jour d'incapacité sur 18 mois
Échéance du CDD	Le contrat prend fin à son terme, maladie ou non
Après le CDD	Prise en charge par la CNS (indemnités pécuniaires de maladie)
Inscription <u>ADEM</u>	Obligatoire pour préserver les droits au chômage
Certificat de travail	Remis à la date du terme du CDD, même si le salarié est en arrêt

Modalités pratiques

La gestion administrative de fin de CDD pendant un arrêt maladie requiert une attention particulière.

Étape	Détail
Avant le terme	Informar le salarié que le CDD prendra fin à la date prévue
Décompte final	Établir le solde de tout compte incluant congés acquis et salaire dû
Documents de fin	Certificat de travail, attestation employeur pour l' <u>ADEM</u>
<u>CNS</u>	Transmettre la déclaration de sortie pour le relais des indemnités maladie
Mutuelle	Vérifier les droits à la portabilité de la couverture complémentaire

Pratiques et recommandations

Informar le salarié en arrêt maladie de la date de fin de son CDD suffisamment à l'avance, en lui rappelant ses droits auprès de la CNS et la nécessité de s'inscrire à l'ADEM.

Établir tous les documents de fin de contrat à la date du terme, même si le salarié est physiquement absent, et les envoyer par **lettre recommandée** à son domicile.

Transmettre la déclaration de sortie à la CNS dans les délais requis pour assurer la continuité de la prise en charge des indemnités de maladie du salarié.

Vérifier le calcul du maintien de salaire en tenant compte du compteur de 77 jours sur 18 mois, car un salarié ayant eu des arrêts antérieurs peut avoir déjà épuisé une partie de ses droits.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement pendant la maladie (26 semaines)
Art. <u>L.121-6</u> , §3	Maintien du salaire pendant 77 jours sur 18 mois
Art. <u>L.122-4</u>	Durée maximale du CDD de 24 mois
Art. <u>L.122-9</u>	Requalification en CDI pour violation des règles du CDD
Art. <u>L.122-10</u>	Égalité de traitement entre salariés CDD et CDI

La fin du CDD à son terme pendant un arrêt maladie ne constitue pas un licenciement et ne viole pas la protection de l'art. L.121-6. Le salarié ne peut pas invoquer sa maladie pour exiger le maintien du contrat au-delà du terme prévu.

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.