

Pendant combien de semaines un salarié du catering est-il protégé contre le licenciement en cas de maladie ?

Réponse courte

Un salarié du secteur de la restauration collective est protégé contre le licenciement pendant une durée maximale de **26 semaines** à compter du jour de la survenance de l'incapacité de travail, conformément à l'article 3.11 de la CCT Catering 2024-2027 et à l'article [L.121-6](#) du Code du travail. Pendant cette période, l'employeur ne peut notifier aucune résiliation du contrat de travail, sauf en cas de faute grave du salarié.

Cette protection est conditionnée à la **remise d'un certificat médical** au plus tard le 3e jour d'absence et à la notification de l'incapacité le jour même. Au-delà des 26 semaines, l'employeur retrouve la possibilité de procéder au licenciement dans les conditions normales de résiliation. La protection de 26 semaines court à compter de la date de survenance de l'incapacité et non de la date de remise du certificat médical.

Définition

La protection contre le licenciement en cas de maladie est un mécanisme légal qui interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail d'un salarié en incapacité de travail pendant une période déterminée. Dans le secteur du catering, l'article 3.11 de la CCT fixe cette protection à **26 semaines** en renvoyant à l'article [L.121-6](#) du Code du travail. Ce dispositif vise à empêcher que la maladie ne serve de prétexte au licenciement.

Conditions d'exercice

La protection contre le licenciement en cas de maladie est soumise au respect de plusieurs obligations par le salarié.

Condition	Détail
Durée de protection	26 semaines à compter de la survenance de l'incapacité
Notification	Informé l'employeur le jour même de l'absence
Certificat médical	Remise au plus tard le 3e jour d'absence (art. 8 CCT)
Point de départ	Date de survenance de l'incapacité de travail
Exception	Licenciement possible pour faute grave même pendant la maladie
Fin de protection	Au terme des 26 semaines, retour au régime normal

Modalités pratiques

Le respect de la protection contre le licenciement implique des obligations réciproques entre le salarié et l'employeur.

Étape	Détail
Notification immédiate	Le salarié informe l'employeur le jour même de son incapacité
Envoi du certificat	Au plus tard le 3e jour d'absence, par tout moyen approprié
Décompte des semaines	L'employeur calcule les 26 semaines à partir de la date d'incapacité
Contrôle médical	L'employeur peut demander un contrôle par un médecin de son choix
Suivi administratif	Mise à jour du dossier du salarié avec les dates précises
Fin de protection	Vérification du dépassement des 26 semaines avant toute démarche

Pratiques et recommandations

Tenir un décompte précis des semaines de protection pour chaque salarié en incapacité de travail, en documentant la date exacte de survenance de l'incapacité et non la date de réception du certificat médical.

Rappeler aux salariés leurs obligations de notification immédiate et de remise du certificat médical dans les délais, car le non-respect de ces formalités peut entraîner la perte de la protection.

Consulter un conseil juridique avant tout licenciement d'un salarié en maladie ou récemment revenu de maladie, car les contentieux liés à la protection maladie sont fréquents devant le tribunal du travail.

Documenter toute tentative de contact avec le salarié absent et conserver les preuves de réception des certificats médicaux pour se prémunir contre les litiges, en gardant à l'esprit que l'épuisement des droits peut entraîner une cessation de plein droit du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.11 CCT Catering 2024-2027	Protection contre le licenciement en cas d'absence prolongée
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail
Art. 8 CCT Catering 2024-2027	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail
Art. <u>L.121-6(3)</u> du Code du travail	Nullité du licenciement notifié pendant la période de protection
RGD du 4 juin 2024	Déclaration d'obligation générale de la CCT Catering

Un licenciement notifié pendant la période de 26 semaines est frappé de nullité et le salarié peut demander sa réintégration ou des dommages et intérêts. La protection s'applique également en cas de rechute de la même maladie. Les 26 semaines se décomptent en jours calendaires consécutifs et non en jours ouvrables.

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.