

# La protection contre le licenciement en cas de maladie est-elle de 26 semaines dans le catering ?

## Réponse courte

Oui, la protection contre le licenciement en cas de maladie est de **26 semaines** dans le secteur de la restauration collective, conformément à l'article 3.11 de la CCT Catering 2024-2027, qui reprend la règle de l'article [L.121-6](#) du Code du travail. Pendant cette période, l'employeur en possession d'un certificat médical valide **ne peut pas notifier** la résiliation du contrat de travail.

Cette protection court à compter du **premier jour de survenance** de l'incapacité de travail. Elle s'applique à condition que le salarié ait respecté ses obligations : notification le jour même de l'empêchement et remise du certificat médical au plus tard le 3e jour d'absence. Un licenciement notifié pendant cette période de protection est **nul de plein droit**, sauf en cas de motif grave non lié à la maladie.

## Définition

La **protection contre le licenciement en cas de maladie** est une garantie légale et conventionnelle interdisant à l'employeur de licencier un salarié incapable de travailler pendant une durée maximale de 26 semaines. Dans le secteur du catering, l'article 3.11 de la CCT Catering 2024-2027 confirme cette protection en renvoyant à l'article [L.121-6](#) du Code du travail. Elle vise à empêcher que la maladie serve de prétexte au licenciement.

## Conditions d'exercice

La protection de 26 semaines est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Durée de protection	26 semaines à compter du 1er jour d'incapacité
Certificat médical	L'employeur doit être en possession du certificat
Notification le jour même	Le salarié doit avoir informé l'employeur le jour de l'empêchement
Effet du licenciement	Nul de plein droit si notifié pendant la période de protection
Exception	Licenciement pour motif grave non lié à la maladie
Au-delà de 26 semaines	L'employeur retrouve le droit de licencier dans les conditions ordinaires

## Modalités pratiques

L'employeur doit vérifier plusieurs éléments avant d'envisager toute mesure de licenciement.

Vérification	Détail
Décompte des 26 semaines	À partir du 1er jour d'incapacité attesté par le certificat
Cumul des périodes	Les périodes d'incapacité successives se cumulent (même cause ou non)
Certificats en cours	Vérifier la validité et la continuité des certificats médicaux
Licenciement nul	Tout licenciement notifié pendant la protection est automatiquement nul
Réintégration	Le salarié peut demander la réintégration ou des dommages-intérêts

## Pratiques et recommandations

**Tenir** un décompte rigoureux des semaines d'incapacité de chaque salarié, en vérifiant que le certificat médical a été remis dans les délais, pour déterminer précisément la fin de la période de protection de 26 semaines.

**Consulter** un conseiller juridique avant toute procédure de licenciement d'un salarié en arrêt maladie, même si la période de 26 semaines semble dépassée.

**Conserver** l'ensemble des certificats médicaux reçus et la correspondance avec le salarié pour constituer un dossier complet en cas de contentieux.

**Éviter** toute pression directe ou indirecte sur un salarié en arrêt maladie, la protection conventionnelle s'accompagnant d'une interdiction de harcèlement liée à l'état de santé.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 3.11 CCT Catering 2024-2027	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection légale contre le licenciement en cas de maladie
Art. 8 CCT Catering 2024-2027	Obligations de notification et de certificat médical
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Nullité du licenciement abusif

La protection de 26 semaines est une règle d'ordre public qui s'impose à toutes les entreprises du secteur du catering. Un licenciement notifié pendant cette période est nul, sauf motif grave non lié à la maladie. Le salarié conserve ses droits même en cas de transfert d'entreprise entre prestataires.

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.