

Entretien préalable à une sanction disciplinaire et arrêt maladie

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable pour lui permettre de s'expliquer sur les faits reprochés.



Un délai de minimum 5 jours ouvrables doit séparer la réception de la convocation par le salarié et l'entretien.



Si salarié n'est pas capable d'assister à l'entretien préalable en raison de son état de santé, l'employeur peut reporter l'entretien préalable pour lui permettre d'y assister.

Cette possibilité n'est pas une obligation et l'absence du salarié à l'entretien préalable ne change rien au déroulement de la procédure.



Si l'entretien est reporté à cause de l'état de santé du salarié, l'employeur doit seulement informer le salarié « en temps utile et par tout moyen » des nouvelles date et heure de l'entretien, le délai de 5 jours ne valant que pour la convocation initiale (*Cass. soc. 21 mai 2025, n° 23-18003 FSB*)



Dans tous les cas, il est conseillé de respecter les horaires de sortie fixés par l'arrêt maladie.



Le licenciement pendant un arrêt maladie est possible, mais il est strictement encadré. L'employeur doit notamment s'assurer que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, étrangère à l'état de santé du salarié, sauf à ce qu'un avis d'inaptitude soit rendu par le médecin du travail.