

Mon employeur peut-il me licencier alors que je suis malade ?

Mise à jour : Lundi 22 janvier 2024

Région wallonne • Région de Bruxelles-Capitale • Région flamande

Principe

Oui.

Votre employeur peut vous licencier pendant votre maladie, mais **pour une autre raison que votre maladie**.

Votre employeur doit toutefois respecter certaines règles.

- Votre employeur doit invoquer un **motif valable** pour vous licencier. Ce motif ne peut pas être votre maladie.
- Votre employeur doit respecter les règles de **préavis**.
 - S'il veut vous faire **prester votre préavis**, il peut vous envoyer la lettre de licenciement avec préavis à prester, mais il doit attendre que vous soyez guéri et capable de travailler pour prester votre préavis. Le préavis est suspendu pendant votre incapacité.
 - S'il **renonce à vous faire prester votre préavis**, il doit vous payer l'**indemnité** compensatoire de préavis. Il peut en déduire le salaire garanti qu'il vous a déjà payé, si votre incapacité commence après la **notification** du préavis de licenciement.

Attention, votre employeur ne peut **pas vous licencier parce que vous êtes malade**. Il ne peut pas vous licencier en raison de votre état de santé **passé, actuel** ou **futur**.

Même si vous êtes souvent malade, même si vous devez vous absenter du travail pendant une longue période, ce n'est pas une raison valable pour vous licencier.

Sauf si votre employeur prouve que cela cause de sérieux problèmes de désorganisation de l'entreprise et du travail. Par exemple, les autres travailleurs doivent faire des heures supplémentaires, vous devez être remplacé, etc.

Si votre employeur vous licencie pour cette raison, cela pourrait être un **licenciement discriminatoire**. Vous pouvez exiger une indemnité.

Mais vous devez **prouver** des indices que votre licenciement est en lien avec votre état de santé passé, actuel ou futur. La charge de la preuve est allégée : vous devez prouver des indices, des éléments qui laissent à penser que votre licenciement est en lien avec votre état de santé.

Exceptions

Attention, il existe des **règles spécifiques** pour la rupture de certains contrats pendant la maladie du travailleur.

- Si vous êtes engagé par un **contrat à durée déterminée de moins de 3 mois** et si vous êtes **malade pendant au moins 7 jours consécutifs**, votre employeur peut vous licencier sans préavis ni indemnité après la première moitié de la durée de votre contrat.
- Si vous êtes engagé par un **contrat à durée déterminée de 3 mois au moins** et si vous êtes **malade pendant au moins 6 mois consécutifs**, votre employeur peut vous licencier en vous payant une indemnité de préavis. Votre employeur peut vous licencier pour cause de maladie de longue durée, sans que cela ne puisse être considéré comme une discrimination. Cette indemnité est de maximum 3 mois. L'employeur peut en déduire le salaire garanti qu'il vous a déjà payé pendant votre incapacité.
- Si vous êtes engagé par un **contrat à durée indéterminée** et si vous tombez **malade pendant votre préavis**, votre employeur peut vous licencier en vous payant une indemnité. Cette indemnité correspond à la durée du préavis restant, mais l'employeur peut déduire le salaire garanti qu'il vous a déjà payé au début de votre incapacité.
- Si vous êtes **définitivement incapable de travailler**, vous pouvez, à certaines conditions, mettre fin à votre contrat de travail pour **force majeure** médicale. Pour plus d'informations, voyez la rubrique '**Rupture pour force majeure**'

[médicale](#)".

Pour plus d'informations, voyez le site du [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

Pour plus d'informations vous pouvez consulter :

Les références légales

Articles 26 alinéa 1, 32, 34 et 38 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Loi du 22 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé.

Les documents types

Aucun document type lié.

