

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

L'employeur peut-il rompre de façon anticipée le CDD d'un salarié déclaré inapte ?

Si le salarié est reconnu inapte par le **médecin du travail** du fait d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut, à certaines conditions, rompre son CDD de manière anticipée. Le reclassement doit être impossible et l'avis rédigé par le médecin doit indiquer l'inaptitude.

Attention

L'inaptitude doit être établie par le médecin du travail de l'entreprise **et non pas par le médecin traitant** du salarié.

En quoi consiste l'obligation de reclassement de l'employeur ?

Dès lors que l'**inaptitude** est **reconnue** par le **médecin du travail**, l'employeur doit **rechercher** les possibilités de **reclasser** le salarié. Il doit examiner les **postes existants** dans l'entreprise qui pourraient être **adaptés** à ses **capacités** et les **lui proposer**.

Toutefois, l'employeur est dispensé de rechercher un poste de reclassement si l'avis d'inaptitude mentionne l'un des éléments suivants :

Le maintien dans un emploi pourrait porter gravement atteinte à la santé du salarié

Son état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

Comment est rémunéré le salarié en CDD après avoir été déclaré inapte ?

Lors du 1^{er} mois qui suit l'avis d'inaptitude du médecin du travail et pendant lequel l'employeur recherche une solution de reclassement, le salarié n'est pas payé.

Si, à la fin de ce délai d'un mois, le salarié n'a pas été reclassé, l'employeur peut rompre le CDD en respectant la procédure de licenciement (convocation à un entretien préalable, envoi d'une lettre de licenciement).

L'employeur doit alors reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant l'inaptitude, et ce jusqu'au licenciement.

Le salarié déclaré inapte et dont le CDD est rompu de façon anticipée a-t-il droit à une indemnité de rupture ?

Lorsque le CDD est rompu, le salarié a droit à une indemnité de rupture. Son montant est au moins égal : à celui de l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité prévue dans la convention collective si elle lui est plus favorable

ou au double de l'indemnité de licenciement lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle.

En cas d'ancienneté inférieure à 1 an, le montant de l'indemnité est calculé **proportionnellement** à la durée d'emploi.

L'indemnité de précarité est versée au salarié.

Maladie ou accident du travail dans le secteur privé

Arrêt maladie

Démarches à effectuer

Indemnités journalières versées au salarié

Reprise du travail

Inaptitude du salarié

Accident du travail

Démarches à effectuer

Indemnités journalières pendant l'arrêt de travail

Indemnisation en cas d'incapacité permanente

Reprise du travail

Inaptitude du salarié

Maladie professionnelle

Démarches à effectuer

Indemnités journalières pendant l'arrêt de travail

Indemnisation en cas d'incapacité permanente

Reprise du travail

Inaptitude du salarié

Et aussi...

- Inaptitude au travail du salarié suite à une maladie professionnelle
- Inaptitude au travail du salarié suite à un accident du travail
- Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie
- Fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)

**Textes de
référence**

- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-13-1
Cas autorisant la rupture anticipée d'un CDD : article L1243-1
- Code du travail : articles L1226-2 à L1226-4-3
Reclassement, versement du salaire et indemnité de rupture (inaptitude non professionnelle)
- Code du travail : articles L1226-18 à L1226-22
Salarié titulaire d'un CDD
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 mai 2014 – 12-27.666



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavailon

Tél. : 04 90 78 82 30