Image not found or type unknown

L’inaptitude : un nouveau cas de rupture des CDD ?

Actualité législative publié le **11/05/2011**, vu **2380 fois**, Auteur : Juritravail

La proposition de loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit a été adoptée par le Parlement le 14 avril 2011. Elle institue un nouveau cas de rupture des CDD : l'inaptitude physique du salarié. La loi devrait entrer en vigueur prochainement.

1. Actuellement, le CDD d'un salarié inapte ne peut pas être rompu par l'employeur

Les cas dans lesquels les CDD peuvent être rompus avant terme sont limitativement énumérés par la loi (1). Ainsi, le CDD peut être rompu d'un commun accord, en cas de faute grave du salarié, de force majeure, ou si le salarié est embauché en CDI dans une autre entreprise.

La jurisprudence a estimé que le CDD ne pouvait pas être rompu en raison de l'inaptitude du salarié et de l'impossibilité de le reclasser (2). Elle a précisé que l'inaptitude ne constituait pas un cas de force majeure permettant la rupture anticipée (3).

En conséquence, dans une telle hypothèse, le salarié doit être maintenu dans les effectifs. Par contre, il n'a pas droit au paiement de son salaire (2). Toutefois, si l'inaptitude du salarié à une origine professionnelle, l'employeur peut demander au juge de rompre le contrat (4).

2. La réforme envisagée : création d'un nouveau cas de rupture anticipée des CDD

La loi de simplification du droit permet à l'employeur de rompre un CDD de manière anticipée en raison de l'inaptitude physique du salarié, et de l'impossibilité de le reclasser. L'employeur devra donc toujours chercher à reclasser le salarié avant de rompre le CDD.

En cas de rupture du CDD, le salarié aura droit à une indemnité de rupture au moins égale à celle de l'indemnité de licenciement. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le montant de cette indemnité sera doublé.

Lorsque le salarié en CDD aura été déclaré inapte, l'employeur aura un mois pour le reclasser ou, faute de reclassement possible, rompre son contrat de travail. A défaut, il devra reprendre le paiement des salaires.

(1) Articles L. 1243-1, L. 1243-2 et L. 1243-3 du Code du travail

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2005. N° de pourvoi : 03-44913

(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 12 juillet 1999. N° de pourvoi : 97-41131

(4) Article L. 1226-20 du Code du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés