



SANCY AVOCATS | boîte à outils RH
Guide pratique sur la rupture du CDD
pour inaptitude professionnelle

I/ Règles générales

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme usuelle de la relation de travail et la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi (C. trav. art. L.1242-2 à L.1242-4).

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit et il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une fois la période d'essai achevée, le CDD peut être rompu de manière anticipée uniquement dans les cas suivants, limitativement énumérés aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail :

- accord entre l'employeur et le salarié,
- demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI),
- faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur,
- force majeure,
- inaptitude constatée par le médecin du travail (professionnelle ou non-professionnelle).

II/ Inaptitude non-professionnelle et inaptitude professionnelle : quelle différence ?

L'inaptitude non professionnelle peut être prononcée par le médecin du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle (par exemple, un accident durant les congés payés), tandis que l'inaptitude professionnelle peut être prononcée à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (par exemple, un accident survenu sur le lieu de travail et durant le temps de travail).

III/ Dans quels cas l'inaptitude peut-elle être prononcée ?

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

IV/ Conditions de la rupture du CDD pour inaptitude professionnelle

Il résulte de l'article L. 1226-20, alinéa 2 du Code du travail que la rupture anticipée du CDD pour inaptitude professionnelle est possible à condition que l'employeur justifie :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi de reclassement au salarié dans les conditions prévues par le Code du travail ;

- soit du refus par l'intéressé de l'emploi proposé dans ces conditions ;
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

V/ Quelle est la procédure ?

Lorsque le salarié inapte est titulaire d'un CDD, les dispositions du Code du travail relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne sont pas applicables (C. trav. art. L 1226-20, al. 1).

Par conséquent, la procédure de rupture d'un CDD pour inaptitude non-professionnelle du salarié, constatée par le médecin du travail, ne doit pas donner lieu à une convocation à un entretien préalable (Avis Cass. 21-10-2013 n° 15013).

Attention : La formalité de l'entretien préalable n'étant pas obligatoire, son inobservation ne constitue pas une irrégularité de procédure, sauf si la convention collective applicable en dispose autrement. En l'occurrence, **la convention collective nationale HCR ne prévoit aucune disposition particulière**.

L'employeur est néanmoins tenu aux obligations suivantes :

- l'obligation de reclassement (C. trav. art. L. 1226-20 ; L. 1226-10 al 1^{er}) ;
- lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un nouvel emploi au salarié en CDD, l'obligation de lui notifier par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement ;
- l'obligation de reprendre le versement du salaire à défaut de reclassement ou de rupture du contrat dans le délai d'un mois suivant le constat d'inaptitude (C. trav. art. L. 1226-20 ; L. 1226-11).

VI/ Une obligation préalable de reclassement imposée à l'employeur

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit chercher à la reclasser, en lui proposant un emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient (C. trav. art. L.1226-10, I ; L. 1226-20).

L'obligation, pour l'employeur, de chercher à reclasser le salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident est d'ordre public. Les parties ne peuvent pas y déroger, notamment en rompant le contrat de travail d'un commun accord (Cass. soc. 12 février 2002 n°99-41.698).

Le fait que le salarié manifeste l'intention de ne pas reprendre le travail n'exonère pas non plus l'employeur de son obligation (Cass. soc. 4-6-1998 n° 95-41.263).

L'obligation de reclassement s'impose que l'inaptitude soit temporaire ou définitive (Cass. soc. 15-10-1997 n° 95-43.207 D), même en cas d'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (Cass. soc. 19-10-2005 n° 02-46.173 FS-P).

VII/ La consultation obligatoire du comité social et économique (CSE)

L'employeur doit consulter le CSE sur les possibilités de reclassement du salarié (C. trav. art. L. 1226-10 ; L. 1226-20).

Ni l'impossibilité de reclasser le salarié ni le caractère temporaire de son inaptitude n'exonèrent l'employeur de son obligation.

Seule l'absence de CSE dans l'entreprise le libère de cette formalité, sauf s'il avait l'obligation de mettre en place une telle institution mais ne produit aucun procès-verbal de carence (Cass. soc. 7-12-1999 n° 97-43.106 PB) établi à l'issue du second tour de scrutin (Cass. soc. 28-4-2011 n° 09-71.658 F-D).

Pour être valable, la consultation du CSE doit intervenir après la constatation régulière de l'inaptitude (Cass. soc. 15-10-2002 n° 99-44.623) et avant proposition au salarié d'un poste (Cass. soc. 28-10-2009 n° 08-42.804 F-PB), ou avant l'engagement de la procédure de rupture du contrat de travail (Cass. soc. 3-7-2001 n° 98-43.326 FS-D).

L'employeur doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires sur le reclassement, telles que, par exemple, les conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer une tâche existante dans l'entreprise (Cass. soc. 26-1-2011 n° 09-72.284 F-D).

Vous trouverez, dans ce pack opérationnel, un modèle de convocation du CSE.

VIII/ L'impossibilité de reclassement

Les dispositions relatives à l'impossibilité de reclassement applicables dans le cas où le salarié est titulaire d'un CDI sont également applicables au cas où le salarié est titulaire d'un CDD.

Si l'employeur conclut à l'impossibilité de reclassement, soit parce qu'aucun poste conforme n'est disponible, soit parce que le salarié a refusé le ou les postes proposés, il doit faire connaître à ce dernier, par écrit, les motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de rupture du CDI (C. trav. art. L.1226-12 al 1er).

Notre pack opérationnel vous permet de générer cette lettre.

IX/ Cas de dispense de recherche d'un reclassement

Les dispositions relatives aux dispenses de recherche de reclassement applicables dans le cas où le salarié est titulaire d'un CDI sont également applicables au cas où le salarié est titulaire d'un CDD.

Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement (C. trav. art. L.1226-12).

L'employeur peut alors, dans ce cas, procéder à la rupture du CDD dès la constatation de l'inaptitude, sans rechercher une solution de reclassement au préalable.

X/ Quelles indemnités devront être versées par l'employeur au salarié ?

La rupture du CDD pour inaptitude professionnelle ouvre droit, pour le salarié, à :

- **une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité légale de licenciement.** Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de fin de contrat (C. trav. art. L 1226-20, al. 4). Cette indemnité s'applique sans la condition d'ancienneté d'un an prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail et doit par conséquent être proratisée pour toute durée d'emploi inférieure à un an (Rapport AN n° 302) ;

- **l'indemnité de fin de contrat**, dans les conditions de droit commun.

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (Cass. soc. 6-10-2015, n° 14-19.126), égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié (C. trav. art. 1243-8), sauf, en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, dans les cas suivants (C. trav. art 1243-10) :

- emploi saisonnier ou d'usage ;
- contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires, sauf si le jeune vient d'achever sa scolarité ou si le contrat excède sa période de vacances (Circ. DRT 14 du 29-8-1992) ;
- refus du salarié d'accepter un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- poursuite de la relation contractuelle sous la forme d'un CDI à l'issue du CDD.

L'indemnité de fin de contrat s'ajoute à l'indemnité de rupture.

Attention :

- Lorsqu'un salarié embauché en CDI est déclaré inapte, la Cour de cassation interdit la rupture du contrat d'un commun accord. En effet, ce mode de rupture aurait pour effet de permettre à l'employeur d'éviter ses obligations légales en matière de reclassement des salariés inaptes (Cass. soc. 29-6-1999 n° 96-44.160 ; Cass. soc. 12-2-2002 n° 99-41.698).

Cette solution est transposable aux salariés titulaires d'un CDD, puisqu'ils bénéficient d'obligations identiques : le reclassement et la reprise du versement du salaire à l'issue d'un mois suivant le constat d'inaptitude, si le salarié n'est pas reclassé et que son contrat de travail n'a pas non plus été rompu.

- En application de l'article L. 1226-18 du Code du travail, lorsque le salarié victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur ne peut rompre le contrat au cours des périodes de suspension du contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

- S'il s'agit d'un salarié protégé (délégué syndical, membre du CSE, etc.), la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Notre pack opérationnel vous propose les modèles personnalisables suivants :

- lettre de convocation du CSE ;
- lettre sur l'impossibilité de reclassement ;
- lettre de rupture anticipée d'un CDD pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.

➔ **Menez maintenant votre procédure de rupture du CDD pour inaptitude non-professionnelle et impossibilité de reclassement grâce à vos documents personnalisables en ligne et commentés par notre tutoriel.**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, une convention collective régionale HCR applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.