



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français

L'inaptitude du salarié en CDD peut-elle justifier la rupture de son contrat ?

Vérfié le 31 mars 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Si un salarié est reconnu inapte par le médecin du travail du fait d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut, à certaines conditions, si le reclassement est impossible et que l'avis d'inaptitude l'indique, rompre son CDD () de manière anticipée.

Obligation de reclassement

Dès lors que l'inaptitude est reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclasser du salarié. Ainsi, il doit examiner les postes existants dans l'entreprise qui pourrait être adaptés aux capacités du salarié 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
- L'état de santé du salarié rend impossible tout reclassement dans un emploi

Rémunération

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'est pas 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 occupé par le salarié avant son inaptitude, et ce jusqu'au licenciement.

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>) ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable pour le salarié
- 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 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F803>) reste due au salarié.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177867/#LEGISCTA000006177867)
(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177867/#LEGISCTA000006177867)
Cas autorisant la rupture anticipée d'un CDD : article L1243-1
- Code du travail : articles L1226-2 à L1226-4-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195599/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195599/>)
Reclassement, versement du salaire et indemnité de rupture (inaptitude non professionnelle)
- Code du travail : articles L1226-18 à L1226-22 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189430/#LEGISCTA000006189430)
(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006189430/#LEGISCTA000006189430)
Reclassement, versement du salaire et indemnité de rupture (inaptitude professionnelle)
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 mai 2014 - 12-27.666 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028950467?dateDecision=&init=true&juridictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&query=12.27666&searchField=ALL&tab_selection=juri) (https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028950467?dateDecision=&init=true&juridictionJudiciaire=Cour+de+cassation&page=1&query=12.27666&searchField=ALL&tab_selection=juri)

Nos engagements

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage

- [3939 Allo Service Public](#)

Nous connaître

- [À propos](#)
- [Aide](#)
- [Contact](#)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- [legifrance.gouv.fr](#)
- [gouvernement.fr](#)
- [data.gouv.fr](#)

Nos partenaires

-

[Plan du site](#) [Accessibilité : totalement conforme](#) [Accessibilité des services en ligne](#) [Mentions légales](#) [Données personnelles et sécurité](#) [Conditions générales d'utilisation](#) [Gestion des cookies](#)

Sauf mention contraire, tous les textes de ce site sont sous licence etalab-2.0