

Social
9 décembre 2024

QUE FAIRE EN CAS D'INAPTITUDE PHYSIQUE DU SALARIÉ EN CDD ?

Lorsqu'un salarié en CDD est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur ne doit pas attendre le terme du CDD et doit mettre en œuvre une procédure de rupture du contrat. Le salarié bénéficie alors de droits proches de ceux dont bénéficie le salarié en CDI, avec toutefois certaines particularités ...

- **Procédure à suivre**

Une fois l'inaptitude physique constatée, l'employeur doit, sauf dispense expresse, procéder à une recherche de reclassement du salarié en tenant compte des préconisations du médecin du travail. En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur est autorisé à procéder à la rupture anticipée du CDD, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

⚠ Si le salarié n'est pas reclassé ou si le CDD n'est pas rompu dans le mois qui suit l'avis d'inaptitude, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire à son égard.

- **Indemnités dues au salarié**

Le salarié a droit à une indemnité de rupture, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, le salarié a droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement due aux salariés en CDI. En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur au double de l'indemnité légale de licenciement.



Cette indemnité de rupture s'ajoute à l'indemnité de précarité éventuellement due compte tenu du motif de recours utilisé pour la conclusion du CDD.

La rupture du CDD du salarié déclaré inapte doit respecter des modalités particulières qui ne sont pas simples à appréhender. Contactez votre expert-comptable qui pourra vous accompagner afin de mener cette procédure en toute sécurité !