



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

licenciement pour inaptitude physique

Question écrite n° 110628

Texte de la question

M. Christophe Sirugue attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur les modifications des modalités de rupture de contrat à durée déterminé introduites par l'article 49 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit. Les dispositions prévues par cet article facilitent les possibilités de se séparer d'un salarié employé en contrat à durée déterminée et déclaré inapte au travail. Jusqu'à la promulgation de cette loi, les personnes salariées en CDD étaient protégées en cas d'accident du travail grave conduisant à une inaptitude puisque l'employeur était tenu de saisir le juge des prud'hommes pour entamer une procédure de licenciement. Cette amélioration de la qualité du droit consiste donc à faire de l'inaptitude médicale conséquemment à un accident du travail ou une maladie professionnelle, un motif de rupture du contrat à durée déterminé, comme les autres. Cette simplification des droits des employeurs s'opère grâce à une dégradation des droits des employés. Chaque année, 200 000 décisions d'inaptitude sont rendues et 130 000 licenciements pour inaptitude sont prononcés. Aussi lui demande-t-il le retrait de cette disposition qui fragilise injustement des personnes déjà vulnérables.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux modifications des modalités de rupture des contrats à durée déterminée (CDD) en matière d'inaptitude. Jusqu'aux dispositions de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, le salarié déclaré inapte suite à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ne pouvait obtenir la rupture de son CDD, la résolution judiciaire n'étant pas possible dans cette situation particulière. En effet, conformément à l'article L. 1226-20 du code du travail, seule l'inaptitude d'origine professionnelle pouvait donner lieu à l'utilisation de cette procédure. Ainsi, dans la mesure où il n'existait aucun dispositif de rupture anticipée du CDD, un salarié dans l'incapacité de fournir sa prestation et non reclassable par son employeur, se retrouvait sans salaire jusqu'à la fin de son contrat, et accessoirement dans l'incapacité de faire valoir ses droits au chômage. Cette situation, soulignée régulièrement dans les rapports annuels de la Cour de cassation, a d'ailleurs donné lieu à un rapport spécifique en 2007. Ce vide juridique a été comblé par la loi du 17 mai 2011. Désormais, les procédures de rupture du CDD sont en cohérence que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle. Par ailleurs, l'obligation de reclassement incombant à l'employeur pour tout salarié déclaré inapte reste inchangée. Depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 8 juin 2005, il ne fait aucun doute qu'en matière de reclassement, l'obligation du contrat à durée indéterminée doit s'appliquer au CDD. Enfin, si avant l'intervention de la loi précitée, seule l'inaptitude professionnelle pouvait donner lieu à une compensation financière fixée par le juge, la rupture anticipée du CDD s'accompagne désormais d'une indemnité dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité de licenciement, et est doublée dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle.

Données clés

Auteur : [M. Christophe Sirugue](#)

Circonscription : Saône-et-Loire (5^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 110628

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

[Date\(s\) clé\(s\)](#)

Question publiée le : 7 juin 2011, page 6001

Réponse publiée le : 1er novembre 2011, page 11670