

## ***L'EMPLOYEUR N'EST PAS TENU DE RÉMUNÉRER UN SALARIÉ INAPTE SOUS CDD***

### *Décision de la Cour de cassation*

*Cour de cassation – Chambre sociale*

*Décision n°01-44.280*

*Arrêt n°2422 du 18/11/03*

Dans un récent arrêt, la Cour de cassation vient de décider que « *lorsque le salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire sauf disposition légale, conventionnelle ou contractuelle particulière* ».

Cet arrêt semble mettre un terme à une impasse juridique concernant le sort du salarié recruté sous contrat à durée déterminée devenu inapte à son emploi. En effet, jusqu'à présent, l'inaptitude n'étant pas un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée du CDD, l'employeur devait donc jusqu'alors verser au salarié inapte des dommages intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Cette analyse n'est plus applicable aujourd'hui, la Cour de cassation énonce que l'employeur n'est pas tenu de rémunérer un salarié inapte.

L'inaptitude d'origine non professionnelle et l'impossibilité de reclassement « *n'ouvrent pas droit au paiement des salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat ni à l'attribution de dommages intérêts compensant la perte de ceux-ci* ». Cependant, dans le cas présent, l'employeur a commis une faute puisqu'il a anticipé la rupture : « *l'inaptitude physique du salarié ne constitue pas un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée* ». Il en résulte pour le salarié inapte qu'il peut prétendre à l'attribution de dommages-intérêts résultant du préjudice subi.

*Demandeur(s) à la cassation : Société Chambedis*

*Défendeur(s) à la cassation : Mme Carole X...*

### **Sur le moyen unique :**

Vu l'article L. 122-3-8 du Code du travail ;

*Attendu que Mme X... engagée par la société Chambedis en qualité d'employée libre-service dans le cadre d'un contrat initiative emploi à durée déterminée de 24 mois à compter du 26 septembre 1995, a été déclarée, par avis du médecin du travail du 24 septembre 1996 confirmé le 4 octobre suivant, inapte à son emploi, seul un emploi administratif de*

bureau étant compatible avec son état de santé ; que le 10 octobre 1996, la société a notifié à la salariée la rupture de son contrat de travail, en raison de son inaptitude et de l'impossibilité de son reclassement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser à la salariée des dommages-intérêts correspondant au montant des sommes restant dues jusqu'à l'expiration du contrat à durée déterminée, la cour d'appel a retenu qu'en raison de l'absence d'une législation particulière concernant le cas d'une rupture d'un contrat à durée déterminée pour cause d'inaptitude médicale et d'impossibilité de reclassement d'un salarié, l'article L. 122-3-8 du Code du travail était applicable, qu'il n'était pas contesté que l'employeur ne se trouvait pas dans un cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, que dès lors la méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 122-3-8 du Code du travail ouvrait droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;

Attendu cependant que lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire sauf disposition légale, conventionnelle ou contractuelle particulière ; que si l'inaptitude physique du salarié ne constitue pas un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, une telle inaptitude et l'impossibilité du reclassement de l'intéressé n'ouvrent pas droit au paiement des salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat ni à l'attribution de dommages-intérêts compensant la perte de ceux-ci ; qu'il en résulte que si c'est à tort que l'employeur a rompu le contrat de travail à durée déterminée le liant à sa salariée, celle-ci n'ayant pas droit à une rémunération dès lors qu'elle ne pouvait exercer effectivement ses fonctions ne peut prétendre qu'à l'attribution de dommages-intérêts résultant du préjudice subi ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

### **PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 mai 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;