Dernière mise à jour le 21 février 2025

Inaptitude et arrêt de travail : Quid de l'indemnisation du salarié

Que se passe t-il lorsqu'un salarié est en arrêt de travail suite à une déclaration d'inaptitude ? Un arrêt de la Cour de cassation apporte des précisions.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- L'affaire en bref
- Décision de la Cour de cassation
- Impact en paie

Contexte de l'affaire

Extrait de l'arrêt :

> 9. L'arrêt retient que, si le salarié a obtenu, postérieurement à l'avis d'inaptitude, un nouvel arrêt de travail du 14 avril 2017 prolongé jusqu'au 28 mai 2017, la délivrance d'un nouvel arrêt de travail au bénéfice d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut avoir pour conséquence d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude.
> 10. La cour d'appel, qui en a exactement déduit que le salarié était, à compter du 13 avril 2017, sous le régime de l'inaptitude, a fait ressortir que la suspension du contrat de travail ouvrant droit au maintien du salaire avait pris fin.
> 11. Le moyen n'est donc pas fondé.
> Mais sur le premier moyen, pris en sa seconde branche
> Enoncé du moyen
> 12. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'en s'abstenant de se prononcer sur le moyen du salarié faisant valoir qu'il avait droit à un rappel de salaire au titre du maintien de salaire pendant son arrêt de travail du 4 au 12 avril 2017 et non pas seulement au titre de son arrêt du 14 avril au 13 mai 2017, la cour d'appel a méconnu les exigences posées à l'article 455 du code de procédure civile. »
> Réponse de la Cour
> Vu l'article 455 du code de procédure civile :
> 13. Selon ce texte, tout jugement doit être motivé. Le défaut de réponse aux conclusions constitue un défaut de motifs.
> 14. Pour débouter le salarié de sa demande à titre de rappel de maintien de salaire, l'arrêt, après avoir constaté que l'employeur avait procédé au licenciement pour inaptitude médicale à la suite d'un avis d'inaptitude, et non à la suite d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif au sens des dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, retient que si le salarié a obtenu, postérieurement à l'avis d'inaptitude, un nouvel arrêt de travail du 14 avril 2017 prolongé jusqu'au 28 mai 2017, il est constant que la délivrance d'un nouvel arrêt de travail au bénéfice d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut avoir pour conséquence d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude, et en conclut que le salarié était, à compter du 13 avril 2017 sous le régime de l'inaptitude.
> 15. En statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du salarié, qui soutenait qu'il n'avait pas bénéficié du maintien de salaire de son employeur conformément à l'article 16 de la convention collective précitée pendant la période d'arrêt de travail pour maladie du 4 au 12 avril 2017, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.

Cour de cassation du 29 janvier 2025, pourvoi **n°23-18585**

L'affaire en bref

Un salarié a été placé en arrêt maladie à plusieurs reprises avant d'être déclaré inapte à tout emploi le 13 avril 2017 par le médecin du travail. Il a ensuite été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 30 juin 2017. Entre-temps, il avait reçu un nouvel arrêt maladie (du 14 avril au 28 mai 2017) et réclamait le maintien de salaire conventionnel prévu par la CCN de la métallurgie. L'employeur s'y opposait, estimant que le salarié relevait du régime de l'inaptitude, et non plus de l'arrêt maladie. La cour d'appel a donné raison à l'employeur.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation a confirmé la décision des juges d'appel. Elle a considéré que la délivrance d'un nouvel arrêt de travail à un salarié déclaré inapte ne pouvait pas ouvrir une nouvelle suspension du contrat de travail permettant de prétendre à un maintien de salaire conventionnel.

Dès la reconnaissance de l'inaptitude, le salarié entre dans un régime spécifique, avec obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois si aucun reclassement ou licenciement n'a eu lieu.

Impact en paie

Cet arrêt clarifie le traitement de la paie en cas de chevauchement entre un arrêt maladie et une inaptitude. Une fois l'inaptitude prononcée, l'employeur n'a plus à appliquer les règles de maintien de salaire conventionnel prévues pour l'arrêt maladie. Il doit en revanche veiller à respecter l'obligation de reprise du paiement du salaire un mois après l'avis d'inaptitude si le salarié n'est ni reclassé ni licencié.