

## NOTE TECHNIQUE

### LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale est un congé ouvert à tout salarié qui a la charge d'un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants.

L'article L 1225-62 du Code du travail fixe la durée du congé à 310 jours ouvrés au maximum, à prendre sur une période limitée à 3 ans pour un même enfant et un même accident, handicap ou maladie.

La loi permet désormais au salarié de bénéficier d'un nouveau congé de présence parental, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Pour bénéficier de ce nouveau congé, le salarié doit en informer son employeur au moins 15 jours avant le début du congé.

De la même manière, le salarié qui aura fait le choix de fractionner la prise de congé, devra à chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

### LA RUPTURE DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

#### **1- Cas de rupture anticipée**

Les articles L 1243-1 et L1243-3 du Code du travail prévoient 4 cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée. Il s'agit de :

- la rupture consécutive à la faute grave du salarié,
- la rupture consécutive à un cas de force majeure,
- la rupture par accord des parties,
- la rupture anticipée par le salarié justifiant d'une embauche sous CDI.

En dehors de ces quatre cas de rupture, toute résiliation du contrat est considérée comme abusive.

La loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit est venue modifier l'article L 1243-1 du Code du travail et a ajouté un 5<sup>ème</sup> cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

Désormais, l'employeur peut rompre de manière anticipée le contrat à durée déterminée du salarié déclaré inapte par le médecin du travail et ne pouvant être reclassé dans l'entreprise. Cette disposition est applicable que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle.

Il convient de noter que les dispositions de l'article L 1226-20 du code du travail qui permettait à l'employeur de demander la résolution judiciaire du CDD en cas d'inaptitude d'origine professionnelle sont supprimées.

## **2- Les conditions de la mise en œuvre de ce nouveau cas de rupture**

- Constatation de l'inaptitude

L'employeur ne pourra rompre le contrat à durée déterminée pour inaptitude que dans l'hypothèse où les dispositions de l'article R 4624-31 du Code du travail ont été respectées.

Ainsi, sauf en cas de danger grave et immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié, l'inaptitude du salarié ne pourra être constatée qu'au terme de deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines.

- Procédure

La procédure applicable en cas d'inaptitude d'un salarié en CDD est identique à celle d'un salarié en contrat à durée indéterminée, hormis ce qui touche au mode de rupture.

Ainsi, l'employeur doit au regard de la constatation d'inaptitude proposer au salarié en contrat à durée déterminée des offres de reclassement, même en cas d'inaptitude non professionnelle. Les offres proposées par l'employeur doivent tenir compte des propositions formulées par le médecin du travail.

Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, l'avis préalable des délégués du personnel devra être recueilli et l'employeur devra formuler par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (L 1226-20 du Code du travail).

A défaut de reclassement ou de rupture anticipée du CDD dans le délai d'un mois suivant la date de l'examen médical, l'employeur sera tenu de verser à nouveau au salarié, dès l'expiration de ce délai le salaire en application d'un nouvel article L 1226-4-2 du Code du travail. Vous trouverez plus de précisions sur la procédure de reclassement dans le cadre d'une inaptitude dans l'égap ( [www.ucanss.fr](http://www.ucanss.fr) / portail RH) .

## **3- La rupture**

Ce n'est qu'en cas d'impossibilité pour l'employeur de proposer un autre emploi ou si le salarié refuse les emplois proposés, qu'il pourra procéder à la rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

Cette rupture anticipée devra être notifiée par écrit au salarié, ainsi que les raisons de la rupture (inaptitude physique constatée par le médecin du travail et impossibilité de reclassement) et la date de fin de contrat.

Lorsque le salarié déclaré inapte a la qualité de salarié protégé, la rupture anticipée du CDD ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

#### **4- Indemnités dues en cas de rupture du CDD pour inaptitude**

- Détermination du montant de l'indemnité

La rupture anticipée du CDD ouvre droit pour le salarié à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à :

- celui de l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle si celle-ci est plus favorable, dans les cas où l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, (article L 1226-4-3 du Code du travail),
- au double de l'indemnité légale de licenciement si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (article L1226-4-3 nouveau du Code du travail et L 1226-20 du code du travail).

Cette indemnité devra être versée sans condition d'ancienneté et devra être proratisée pour toute durée d'emploi inférieure à un an.

- Versement

Cette indemnité de rupture anticipée est versée à l'issue du contrat à durée déterminée, en même temps que le dernier salaire.

#### **5- Indemnité de précarité**

Le salarié dont le contrat à durée déterminée est rompu de manière anticipée en raison d'une constatation d'inaptitude, s'ouvre droit au versement d'une indemnité de précarité.

#### **6- Entrée en vigueur**

La loi n'apportant aucune précision particulière quant à l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, la possibilité de rompre un contrat à durée déterminée pour inaptitude physique devrait donc s'appliquer à compter du 18 mai 2011, date de leur publication au journal officiel.