

L'indemnité de licenciement pour inaptitude

Description

Une indemnité de [licenciement](#) pour inaptitude est due au salarié en CDI mais également au salarié en CDD si son contrat est rompu de manière anticipée.

Il existe 2 types de [licenciements pour inaptitude](#), le licenciement pour inaptitude professionnelle et celui pour inaptitude non professionnelle. Ainsi, selon le licenciement visé, le salarié ne bénéficie pas des mêmes [indemnités](#).

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

Quand est due l'indemnité de licenciement pour inaptitude ?

Dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le licenciement peut avoir lieu en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle et ainsi ouvre droit à des indemnités.

La définition de l'inaptitude

Dans le cadre du travail, l'inaptitude peut être prononcée uniquement par le **médecin du travail** lorsque l'**état de santé** (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec son poste de travail et ses missions.

De plus, aucune mesure d'aménagement ou d'adaptation des tâches et du poste ne doit être possible, conformément à l'[article L.4624-4 du code du travail](#).

Cependant, avant de prononcer cet état d'inaptitude, le médecin du travail doit avoir réalisé au moins **un examen médical** et une étude du poste et des conditions de travail.

Enfin, l'inaptitude peut avoir 2 origines :

- Une origine professionnelle ;
- Une origine non professionnelle.

Attention : une inaptitude médicale déclarée par le médecin du travail ne doit pas concerner les compétences purement professionnelles du salarié. Elle n'est pas non plus un arrêt de travail, ni une invalidité (prononcée uniquement par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie).

L'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle en CDI

Dans le cadre d'un [CDI](#), on parle d'inaptitude professionnelle lorsqu'elle est directement liée à l'**activité professionnelle** du salarié.

Ainsi, cette inaptitude professionnelle découle généralement :

- D'un accident du travail : il s'agit d'un événement soudain ayant causé un dommage corporel ou psychologique au salarié lors de l'exercice de son travail ;
- Une maladie professionnelle : l'[annexe II de l'article R.461-3 du code de la sécurité sociale](#) liste les maladies présumées avoir été contractées dans le cadre professionnel. Cependant, cette liste n'est pas exhaustive, donc d'autres maladies peuvent y figurer.

Ainsi, dans la conjoncture où le salarié est licencié à la suite d'une telle inaptitude, des indemnités de licenciement pour inaptitude professionnelle lui sont dues.

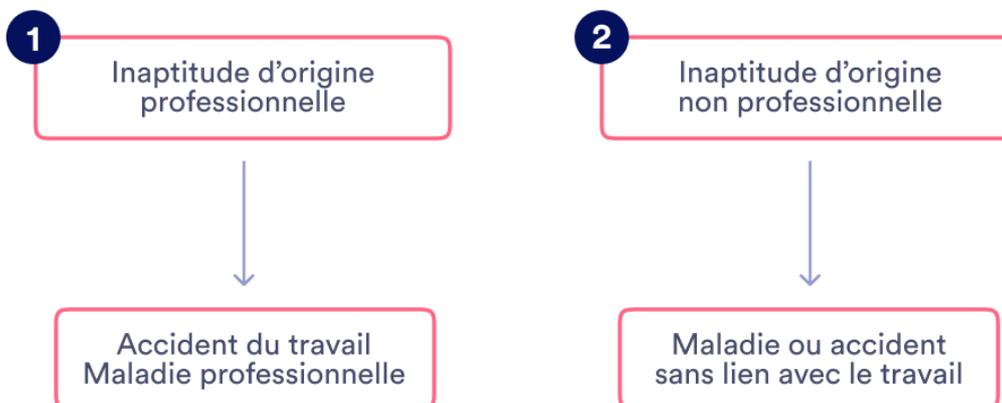
L'indemnité de licenciement pour inaptitude non professionnelle en CDI

A l'inverse, il peut arriver que l'inaptitude déclarée par le médecin du travail ne trouve pas son origine dans le milieu professionnel.

De ce fait, il s'agit de tous les accidents ou maladies dont souffre le salarié **sans rapport avec l'exercice de son travail**, mais le rendant impossible.

Zoom : Dans le cadre d'un licenciement, il est impératif pour l'employeur de joindre une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre rédigée.

Les différentes inaptitudes au travail



LegalPlace.

Comment se calcule l'indemnité de licenciement pour inaptitude ?

Selon que le licenciement soit justifié par une inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle en CDI ou en CDD, les indemnités allouées ont vocation à varier.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement pour inaptitude

Conformément aux [articles R. 1234-1 et suivants du code du travail](#), pour calculer l'indemnité de licenciement pour inaptitude, il faut se baser sur les mêmes données que pour n'importe quel [licenciement pour motif personnel](#).

Ainsi, l'**ancienneté du salarié** est prise en considération donc, *a minima*, l'indemnité ne peut pas être inférieure à :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

Ensuite, par “mois de salaire”, pour déterminer son salaire de référence le salarié à le choix entre :

- La moyenne mensuelle des 12 derniers mois de salaire précédant le licenciement ;
- Le tiers du salaire des 3 derniers mois.

A noter : conformément aux articles du code du travail susvisé, le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le plus avantageux selon la moyenne ou le tiers des 3 derniers mois.

Par exemple, en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle d'un salarié en CDI, si le salarié est en poste depuis le 01/01/2018, avec un licenciement notifié le 01/01/2022 et une sortie le 01/03/2022 et un salaire brut de 3000€, l'indemnité due sera de 6 250,00€ brut.

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle en CDI

Un salarié en CDI licencié pour inaptitude **d'origine professionnelle** a droit aux indemnités ci-après :

- Une indemnité égale à l'indemnité compensatrice [de préavis](#) ;
- Une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement. Elle est versée sans condition d'ancienneté.

En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle en CDI

Un salarié employé en CDI et licencié pour **inaptitude d'origine non professionnelle**, a droit à une indemnité d'un montant au minimum égal à celui de l'indemnité légale de licenciement de [l'article L.1234-9 du code du travail](#) (sauf disposition conventionnelle plus favorable pour le salarié).

Cependant, pour en bénéficier le salarié doit justifier d'au moins **8 mois d'ancienneté ininterrompus** dans l'entreprise.

De plus, et contrairement à l'insuffisance d'origine professionnelle, il n'y a pas de période de préavis ni d'indemnité compensatrice.

Toutefois et par exception, dans 2 situations le salarié peut toucher une indemnité compensatrice de préavis :

- Le licenciement est requalifié en [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) par le conseil de prud'hommes ;
- Une disposition conventionnelle prévoit le versement de cette indemnité.

A noter : après un licenciement, s'il est éligible, le salarié peut bénéficier de l'[ARE](#) (aide au retour à l'emploi).

En cas de licenciement pour inaptitude professionnelle en CDD

Un salarié en [CDD](#) déclaré en inaptitude d'origine professionnelle est redevable des indemnités ci-après :

- L'indemnité de rupture au moins égale au double de l'indemnité légale de licenciement ;
- Une [prime de précarité](#) égale à 10% de la rémunération brute ;
- L'indemnité légale de licenciement : versée sans condition d'ancienneté.

En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle en CDD

Enfin, un salarié déclaré en inaptitude d'**origine non professionnelle** a droit aux indemnités ci-dessous :

- L'indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- Une prime de précarité égale à 10% de la rémunération brute ;
- L'indemnité légale de licenciement : versée sans condition d'ancienneté.

Quelles sont les conséquences de l'inaptitude du salarié ?

Une fois l'inaptitude déclarée par le médecin du travail, 2 issues sont envisageables :

- Le reclassement du salarié inapte ;
- Le licenciement du salarié pour inaptitude.

Le reclassement du salarié déclaré inapte

En cas d'inaptitude du salarié déclarée par le médecin du travail, l'employeur est tenu à une

obligation de reclassement.

En d'autres termes, il doit lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités physiques et psychiques.

La proposition de reclassement devra notamment inclure :

- L'avis de la médecine du travail ;
- L'avis du Conseil social et économique (CSE).

Attention : conformément à [l'article L1226-12](#) du Code du travail, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs s'opposant à son reclassement.

Le licenciement du salarié

Le licenciement du salarié pour **inaptitude** est légitime dans les 3 cas ci-après:

- L'impossibilité de reclassement est prouvée ;
- La proposition de reclassement est refusée par le salarié ;
- Le certificat du médecin du travail estime que le maintien du salarié dans l'entreprise serait "gravement préjudiciable" à la santé du salarié.

En cas d'échec de reclassement du salarié par son employeur, ce dernier procédera alors à son licenciement.

Par voie de conséquence, le salarié pourra alors, sous conditions, prétendre percevoir les différentes **indemnités susvisés**.

Peut-on contester un avis d'inaptitude ?

Le salarié comme l'employeur peuvent contester l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail.

Conformément à [l'article L.4624-7 du code du travail](#), ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes relativement aux observations et aux éléments médicaux transmis par le médecin du travail dans un délai de 15 jours après leur notification ([Cass. Soc. 2 mars 2022, n°20-21.715](#)).

FAQ

Quels sont les avantages d'un licenciement pour inaptitude ?

Le salarié faisant l'objet d'un licenciement pour inaptitude peut bénéficier du versement d'une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement, et ce quelle que soit son ancienneté. Il pourra également bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis.

Quelles sont les conséquences de l'impossibilité de reclassement dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude ?

Si le reclassement du salarié est impossible, l'employeur devra procéder à son licenciement. Ce dernier devra alors suivre la procédure du licenciement pour motif personnel.

Le salarié peut-il bénéficier d'aides en cas d'inaptitude au travail ?

Le salarié pourra bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) s'il répond à certaines conditions.