L’indemnité de licenciement pour inaptitude

Description

Une indemnité de licenciement pour inaptitude est due au salarié qui n’a plus la capacité d’exercer son activité professionnelle correctement. C’est un type de licenciement qui est accordé au salarié en CDI mais aussi en CDD.

De ce fait, il existe deux types de licenciement pour inaptitude : professionnelle et non professionnelle. On fait le point avec vous.

Télécharger notre guide complet sur le licenciement
Modèle de lettre de licenciement
Sécurisez vos procédures de licenciement

Qu’est-ce qu’une indemnité de licenciement pour inaptitude ?

En principe, la loi **interdit le licenciement d’un salarié en raison de son état de santé.**

Cependant, le licenciement pour inaptitude est **un mode de rupture du contrat de travail** qui permet de mettre fin au contrat de travail du salarié lorsque son état de santé physique ou mental ne lui permet **pas d’exercer correctement ses obligations professionnelles.**

Ce mode de licenciement s’applique pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) et indéterminée (CDI).

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.

De ce fait, l’inaptitude **peut être de nature** :

- Professionnelle : lorsqu’elle est liée à l’activité professionnelle du salarié. Elle peut intervenir à la suite d’un accident de travail ou d’une maladie professionnelle ;
- Non professionnelle : lorsqu’elle n’est pas la conséquence d’un accident de

© 2023 LEGALPLACE SAS

travail ou d'une maladie professionnelle.

Attention : lorsque le salarié est protégé par une clause de garantie d'emploi, il ne peut pas être licencié pour inaptitude (sauf à ce que ce motif soit exclu de la clause).

Quand est due l'indemnité de licenciement pour inaptitude ?

L'indemnité de licenciement pour inaptitude est due dans deux cas :

- En cas d'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle ;
- En cas d'indemnité de licenciement pour inaptitude non professionnelle.

Indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, on parle **d'inaptitude professionnelle** lorsqu'elle est directement liée à l'emploi du salarié.

Par conséquent, cette incapacité professionnelle résulte habituellement :

- D'un accident professionnel : il s'agit d'un événement imprévu qui a causé un préjudice physique ou psychologique au salarié pendant son travail ;
- D'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.

Donc, lorsque le salarié est licencié en raison d'une telle inaptitude, il **est tenu de recevoir des indemnités de licenciement pour inaptitude professionnelle.**

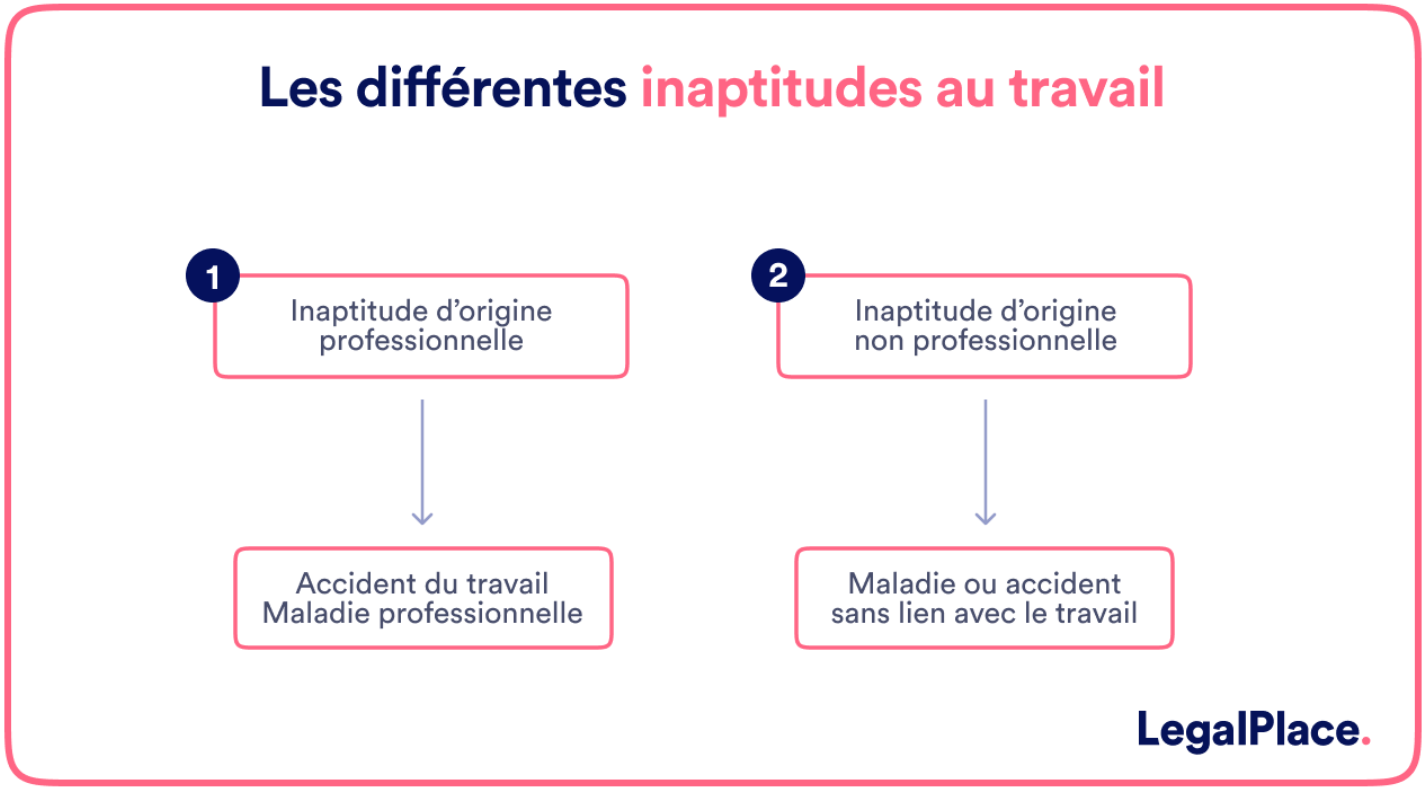
Indemnité de licenciement pour inaptitude non professionnelle

En revanche, il est possible que **l'inaptitude déclarée par le médecin du travail ne soit pas due au milieu professionnel.**

Ainsi, cela englobe tous les accidents ou maladies auxquels le salarié est confronté, sans lien avec l'exercice de son travail, mais qui le rendent impossible.

Voici un schéma des différentes inaptitudes au travail :

© 2023 LEGALPLACE SAS



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.

Quelles sont les conséquences de l'inaptitude du salarié sur son contrat de travail ?

Il y a principalement 2 conséquences découlant d'une inaptitude :

- Le reclassement du salarié inapte ;
- Son licenciement.

Reclassement du salarié inapte

Lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur est donc dans l'obligation d**e trouver un nouveau poste ou un poste équivalent dans l'établissement** selon le Code du travail.

De ce fait, l'employeur procède à un **reclassement du salarié sur un autre poste de travail** adapté à ses capacités physique et mentale.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le reclassement inclus alors :

- L'avis du médecin du travail ;
- L'avis du comité social et économique (CSE).

A noter : Selon l'article L1226-12 du code du travail, si aucune proposition de reclassement n'est possible, l'employeur doit en expliquer les raisons au salarié par écrit.

Procédure de licenciement pour inaptitude

Lorsque le reclassement n'est pas possible, c'est **une procédure de licenciement pour inaptitude qui s'enclenche**.

Dans ce cas, plusieurs étapes doivent être accomplies une fois que la recherche d'un reclassement a été effectuée au préalable :

1. Convocation à un entretien préalable de licenciement : L'employeur doit obligatoirement convoquer le salarié inapte à un entretien préalable de licenciement pour s'entretenir avec lui. L'envoi de la convocation doit intervenir au minimum 5 jours avant la date de l'entretien ;
2. Notification de licenciement : L'employeur doit notifier au salarié sa décision de le licencier pour inaptitude au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien ;
3. Préavis de licenciement : Le salarié inapte qui fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude n'exécute pas de préavis. Cependant, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de la durée du préavis prévue par le contrat de travail, la convention collective ou la loi.

Bon à savoir : Le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. L'employeur est alors tenu de remettre au salarié les documents de fin de contrat.

Quelle est 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.

© 2023 LEGALPLACE SAS

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.

Par exemple, en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle d'un salarié CDI, si le salarié est en poste depuis le 01/01/2018, avec un licenciement notifié le 01/01/2 et une sortie le 01/03/2022 et un salaire brut de 3000€, l'indemnité due sera de 6 250,00€

Comment calculer l'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle ?

Les indemnités de licenciement pour inaptitude professionnelle varie selon que le salarié est :

- En CDI ;
- En CDD

En CDI

En CDI, Un employé qui est licencié pour inaptitude professionnelle **bénéficie des indemnités suivantes** :

- Une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis en CDI ;
- 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 CDD

© 2023 LEGALPLACE SAS

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.

Comment calculer l'indemnité de licenciement pour inaptitude non professionnelle ?

Les indemnités de licenciement pour inaptitude non-professionnelle varie également selon que le salarié est :

- En CDI ;
- En CDD.

En CDI

Un employé en contrat à durée indéterminée et licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle **recevra une indemnité d'un montant au moins équivalent à l'indemnité légale de licenciement** de l'article L.1234-9 du code du travail (à moins d'une disposition conventionnelle plus favorable pour le salarié).

Toutefois, afin de pouvoir en profiter, le salarié **doit avoir au moins 8 mois d'expérience ininterrompue** au sein de l'entreprise.

En outre, et à la différence de l'insuffisance d'origine professionnelle, il n'existe ni préavis ni indemnité compensatrice.

Cependant, à titre exceptionnel, dans deux cas, **le salarié peut bénéficier d'une compensation pour le 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.

En CDD

© 2023 LEGALPLACE SAS

Enfin, un employé déclaré inapte d'origine non professionnelle **bénéficie des indemnités suivantes :**

- 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.

FAQ

Est-il possible de négocier la prime de licenciement pour inaptitude ?

En cas de licenciement pour inaptitude, il est possible de discuter du montant de vos indemnités de rupture.

Quel est l'avantage d'un licenciement pour inaptitude ?

Un salarié licencié à la suite d'un licenciement pour inaptitude peut recevoir une indemnité. Pour toucher cette indemnité, le salarié doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur.

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.

© 2023 LEGALPLACE SAS