

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ?

Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail, l'employeur doit en principe lui proposer un autre poste. On parle de reclassement. Lorsqu'aucun poste n'est disponible ou que le salarié refuse le poste, l'employeur peut licencier le salarié. Les règles en matière d'indemnités de licenciement diffèrent selon que le salarié est en CDI ou en CDD. Nous faisons le point sur la réglementation.

Licenciement d'un salarié du secteur privé pour motif personnel

Déroulement

Motifs du licenciement

Procédure de licenciement

Préavis de licenciement d'un salarié

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Indemnités

Indemnité de licenciement du salarié en CDI

Indemnité compensatrice de préavis (licenciement, démission...)

Indemnité compensatrice de congés payés

Protections spécifiques

Licenciement pour maladie

Représentants du personnel

Femme enceinte ou en congé maternité

Les règles sont différentes selon que l'inaptitude prononcée par le médecin du travail fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou non.

Le salarié licencié suite à une inaptitude, c'est-à-dire suite à une maladie ou un accident non professionnel, peut percevoir une indemnité de licenciement.

Pour toucher cette indemnité, le salarié doit justifier d'au moins **8 mois d'ancienneté ininterrompus** au service du même employeur.

Le montant de cette indemnité est au moins égal à l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Lorsque le salarié est licencié, **il n'y a pas de préavis**. Le salarié **ne touche pas** d'indemnité compensatrice de préavis.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir le versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

La durée du préavis non effectué est prise en compte pour déterminer le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Exemple

Un salarié est licencié pour inaptitude suite à une maladie. Le salarié a 8 ans et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la notification de son licenciement. La durée de son préavis est de 2 mois. L'ancienneté prise en compte pour calculer l'indemnité de licenciement sera de 8 ans et 5 mois.

À noter

Le salarié peut toucher une indemnité compensatrice de préavis lorsque le licenciement est requalifié sans cause réelle et sérieuse par le conseil de prud'hommes en raison du manquement de l'employeur à ses obligations (par exemple, absence de recherche de reclassement).

Si le salarié remplit les conditions, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), mais il peut y avoir des différends d'indemnisation et un délai d'attente.

Le salarié licencié suite à une inaptitude d'origine professionnelle, c'est-à-dire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, touche les indemnités suivantes :

Indemnité spéciale de licenciement. Son montant est au moins égal au **double de l'indemnité légale de licenciement** (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Elle est versée **sans condition d'ancienneté**.

Indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis

À noter

En cas de refus abusif de reclassement par le salarié, il perçoit l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Si le salarié remplit les conditions, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), mais il peut y avoir des différends d'indemnisation et un délai d'attente.

Les règles sont différentes selon que l'inaptitude prononcée par le médecin du travail fait suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou non.

Le salarié dont le CDD est rompu avant sa fin suite à une inaptitude, c'est-à-dire suite à une maladie ou un accident non professionnel, peut toucher les indemnités suivantes :
Indemnité de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Elle est versée sans condition d'ancienneté.

Indemnité de précarité : 10 % de la rémunération brute totale sauf si l'objet du CDD (saisonnier, contrat aidé...) ne le prévoit pas

Si le salarié remplit les conditions, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), mais il peut y avoir des différends d'indemnisation et un délai d'attente.

Le salarié dont le CDD est rompu avant sa fin suite à une **inaptitude professionnelle**, c'est à dire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, peut toucher les indemnités suivantes :

Indemnité de rupture d'un montant au moins égal au **double** de l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Elle est versée sans condition d'ancienneté.

Indemnité de précarité : 10 % de la rémunération brute totale sauf si l'objet du CDD (saisonnier, contrat aidé...) ne le prévoit pas

Si le salarié remplit les conditions, il peut bénéficier de l'allocation l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), mais il peut y avoir des différends d'indemnisation et un délai d'attente.

Et aussi...

- Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie
- Inaptitude au travail du salarié suite à un accident du travail

Et aussi...

- Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie
- Inaptitude au travail du salarié suite à un accident du travail

Textes de référence

- Code du travail : articles L1226-2 à L1226-4-3
Inaptitude d'origine non professionnelle
- Code du travail : articles L1226-10 à L1226-12
Principes généraux
- Code du travail : articles L1226-13 à L1226-17
Indemnités et sanctions
- Code du travail : articles L1234-9 à L1234-11
Indemnité de licenciement
- Code du travail : articles L1243-1 à L1243-13-1
Rupture anticipée
- Code du travail : article L1226-20
Indemnité de rupture CDD pour inaptitude d'origine professionnelle

