



LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

publié le **16/07/2014**, vu **2405 fois**, Auteur : [Maître Déborah FAYANT](#)

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail. Si une inaptitude médicale au travail est constatée par le médecin du travail, des solutions seront recherchées pour concilier santé et emploi.

La visite médicale de reprise

C'est lors de la visite médicale de reprise que le médecin du travail constate l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail. Pour cela, deux examens médicaux espacés de 15 jours sont indispensables. Ce n'est qu'au terme du second examen qu'est prononcée définitivement l'inaptitude du salarié. Le médecin formule alors des mesures de reclassement.

Dans le cas où, selon le médecin du travail, il existe un danger immédiat pour la santé du salarié, un seul entretien peut être nécessaire.

Une étude du poste de travail est indispensable pour prononcer l'inaptitude d'un salarié. Elle peut être réalisée avant ou entre les deux visites médicales.

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours. En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de 2 mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise

La recherche de reclassement

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.. En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement du salarié est impossible.

Pour licencier un salarié pour inaptitude, ce dernier doit avoir été déclaré inapte à tout poste de l'entreprise. Si cette inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les propositions de reclassement avant d'annoncer l'impossibilité de reclassement.

La procédure de licenciement pour inaptitude

La procédure de licenciement pour inaptitude s'apparente à celle du licenciement pour motif

personnel. Une convocation à l'entretien préalable doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de l'entretien doit se situer avant la fin du mois qui suit la seconde visite, à défaut de quoi l'employeur doit reprendre le paiement des salaires.

La lettre de licenciement, qui doit mentionner l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement, est envoyée après cet entretien.

Les indemnités de licenciement

Le montant des indemnités de licenciement varient selon la situation.

Si l'incapacité fait suite à un accident ou une maladie non professionnels, il a le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'indemnité légale de licenciement.

Si l'incapacité découle d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié a le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés, à une indemnité spéciale de licenciement équivalente au double de l'indemnité légale et à l'indemnité compensatrice de préavis.

Préavis et allocations chômage

Un salarié qui est concerné par cette procédure de licenciement pour inaptitude est dispensé de préavis de licenciement puisqu'il n'est pas en mesure de le réaliser.

Si l'inaptitude est d'origine non-professionnelle, la date de rupture du contrat de travail pour Pôle emploi correspond à celle de la notification du licenciement par l'employeur. Il peut donc directement être pris en charge par Pôle emploi et recevoir ses éventuelles allocations chômage. Dans le cas où l'origine de l'inaptitude est professionnelle, il devra attendre puisque son préavis est déjà indemnisé l'employeur.