Image not found or type unknown

Inaptitude professionnelle : quelles indemnités ?

Jurisprudence publié le **23/10/2020**, vu **1171 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Faute de possibilité de reclassement, une entreprise licencie un salarié déclaré inapte après un accident du travail.

Le salarié, licencié pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement, réclame, comme la Loi le prévoit, le doublement de son indemnité de licenciement.

Sauf qu'il a déjà reçu une indemnité de licenciement d'un montant supérieur, en application de la convention collective applicable, rappelle l'employeur.

Celle-ci se substitue donc au doublement de l'indemnité légale, confirme le juge qui donne raison à l'employeur.

En outre, le salarié, licencié pour inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement, estime qu'il subit, du fait de sa situation, une perte de droits à la retraite (et donc une diminution du montant de sa retraite). Il réclame alors à son employeur une indemnisation en vue de réparer ce préjudice.

Sauf que le salarié, victime d'un accident du travail a déjà perçu un capital de l'Assurance maladie destiné à compenser l'incapacité permanente résultant de son accident du travail, conteste l'employeur. Il considère que cette indemnisation vise à réparer, notamment, les pertes de salaire résultant de l'incapacité permanente. Ainsi, selon lui, le salarié lui demanderait 2 fois la même indemnisation.

Raisonnement que confirme le juge : la perte des droits à la retraite, même consécutive à un licenciement pour inaptitude, est réparée par l'indemnité en capital (ou la rente, selon le taux d'incapacité retenu par l'Assurance maladie) servie à la victime d'un accident du travail. L'employeur n'a donc pas à lui verser d'indemnisation complémentaire.

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre

Voir notre guide : **Licencier un salarié pour faute 2019-2020**

Articles sur le même sujet :

- Poser une question juridique à un avocat
- Guide pratique de l'association

- Guide pratique de la SARL
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Licencier un salarié pour faute
- Sanctionner un salarié
- Rupture conventionnelle : mode d'emploi
- Rompre un CDD

- Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?
- Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?
- Licenciement pour tenue incorrecte : légal ou pas ?
- Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?
- Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?
- En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?
- Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?
- Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?
- Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?
- Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?
- Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?
- Licenciement pour condamnation pénale : légal ou pas ?
- Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?
- Licenciement pour retrait du permis : légal ou pas ?
- Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?
- Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?
- Un salarié qui concurrence de façon déloyale son employeur peut-il être licencié ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés