



Les indemnités de rupture du salarié inapte

publié le **13/04/2013**, vu **13859 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

En cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, les indemnités de rupture versées au salarié dépendent du caractère professionnel ou non professionnel de l'inaptitude.

1. Indemnités de rupture en cas d'inaptitude non professionnelle

1.1. L'absence d'indemnité de préavis

Aux termes de l'article L. 1226-4 du Code du travail, en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement.

En d'autres termes, le salarié ne perçoit aucune indemnité compensatrice de préavis et son contrat prend fin à la première présentation de la lettre de licenciement par les services de La Poste.

Le même article prévoit, néanmoins, que le préavis est pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salarié peut percevoir une indemnité compensatrice de préavis uniquement si le conseil de prud'hommes juge que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 7 mars 2012, n° 10-18118).

La Cour de cassation considère même que cette indemnité se cumule avec les indemnités journalières versées par la sécurité sociale (Cass. soc. 9 juillet 2008, n° 06-44240).

Enfin, elle est également due en cas de non-reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois à compter de la visite médicale de reprise, lorsque le salarié sollicite la résiliation judiciaire

de son contrat ou prend acte de sa rupture, en raison du manquement de l'employeur à cette obligation (Cass. soc. 24 juin 2009, n° 08-42618).

1.2.Le montant de l'indemnité de licenciement

Le licenciement du salarié inapte ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité conventionnelle (Cass. soc.17 juillet 2001, n° 98-43.981).

Il est rappelé, à cet égard, que l'indemnité légale est applicable aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté (article L. 1234-9, alinéa 1^{er} du Code du travail).

Son taux est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail, qui dispose que « *l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.* »

Si l'indemnité conventionnelle de licenciement est plus favorable et que la convention collective ne l'exclut pas expressément en cas de licenciement pour inaptitude, elle doit être versée au salarié inapte (Cass. soc. 2 juin 2004, n° 03-40.071).

Le taux de l'indemnité conventionnelle varie selon les conventions collectives et il est nécessaire de se référer à celle qui est applicable à la relation de travail.

1.3.Le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, le montant de l'indemnité versée au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est calqué sur le régime de droit commun.

Par conséquent, le salarié peut se voir octroyer une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (article L. 1235-3 du Code du travail) et qui se cumule avec l'indemnité de licenciement.

Si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ou travaillait dans une entreprise comptant moins de onze salariés, il ne peut prétendre à ce forfait minimum mais peut se voir allouer « *une indemnité correspondant au préjudice subi* » (article L. 1235-5 du Code du travail).

Dans ce dernier cas, le salarié doit donc être en mesure de quantifier précisément son préjudice.

2. Indemnités de rupture en cas d'inaptitude professionnelle

2.1. Le droit à une indemnité compensatrice équivalente au préavis

Selon l'article L. 1226-14 du Code du travail, la rupture du contrat de travail du salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit, pour ce dernier, à une indemnité compensatrice « *d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis.* »

Pour la Cour de cassation, cette indemnité compensatrice n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'est donc pas soumise à une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis (Cass. soc. 4 décembre 2001, n° 99-44.677).

En revanche, les cotisations sociales afférentes à cette indemnité doivent être acquittées par l'employeur.

2.2. L'indemnité spéciale de licenciement

Le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (article L. 1226-14 du Code du travail).

Il convient donc, dans un premier temps, de calculer l'indemnité légale de licenciement (cf. § 1.2) et, dans un second temps, de la multiplier par deux.

Si la convention collective prévoit le versement d'une indemnité de licenciement plus favorable, celle-ci s'applique à la place de l'indemnité spéciale de licenciement (même texte).

2.3.Le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En cas de méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte, le licenciement du salarié est sans cause réelle et sérieuse et ce dernier peut prétendre à une indemnité de 12 mois de salaire (article L. 1226-15 du Code du travail).

Par ailleurs, il est rappelé qu'en matière d'inaptitude professionnelle, l'employeur est tenu de consulter les délégués du personnel préalablement à la proposition d'un poste de reclassement au salarié (article L. 1226-10 du Code du travail).

En l'absence de consultation des délégués du personnel, ou en présence d'une consultation irrégulière, l'employeur peut, ici aussi, être condamné à verser au salarié une indemnité de 12 mois de salaire (article L. 1226-15 du Code du travail ; Cass. soc. 15 octobre 2002, n° 99-44.623).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com