

FICHE RÉGLEMENTATION

INAPTITUDE : INDEMNITÉS ET SANCTIONS

A l'exception du licenciement, aucune autre rupture du contrat de travail n'est autorisée en cas d'impossibilité de reclasser le salarié suite à son inaptitude.

▪ PROCÉDURE

- L'employeur devra respecter la procédure de licenciement pour motif personnel prévue aux articles L. 1232-1 à 1232-14 du Code du travail.
- La lettre de licenciement mentionnera expressément l'inaptitude du salarié et l'impossibilité de le reclasser.
- La fin du contrat de travail interviendra à la fin du préavis non exécuté ou à la notification du licenciement pour l'inaptitude d'origine professionnelle (suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).

▪ INDEMNITÉS DE RUPTURE

Indemnités	Inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude d'origine professionnelle
Indemnité de licenciement	Indemnité légale ou conventionnelle	Indemnité spéciale de licenciement = le double de l'indemnité légale, sauf refus abusif par le salarié du poste de reclassement proposé
Indemnité de préavis	Non, sauf : - non respect de l'obligation de reclassement <u>ou</u> , - dispositions conventionnelles <u>ou</u> , - inaptitude partielle <u>ou</u> , - dispense d'effectuer le préavis	Oui, sauf refus abusif, par le salarié, du poste de reclassement proposé
Indemnité de congés payés	Oui	Oui
Allocation DIF versée au salarié ou à l'organisme de formation	Oui, si le salarié fait la demande de DIF avant la fin de son préavis	Non, le DIF sera transféré au Pôle emploi

▪ **INDEMNITÉS ET SANCTIONS EN CAS DE NON RESPECT DES OBLIGATIONS LIÉES À L'INAPTITUDE**

Obligations	Inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude d'origine professionnelle
2 visites et espacées De 14 jours minimum	Réintégration du salarié : - Salaires que le salarié aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration. Pas de réintégration : - Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ; - Indemnité réparant le préjudice subi égale au moins à 6 mois de salaire .	Réintégration du salarié : - Salaires que le salarié aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration. Pas de réintégration : - Indemnité spéciale de licenciement ; - Indemnité réparant le préjudice subi égale au moins à 12 mois de salaire .
Motivation de la lettre de licenciement	Entreprise de moins de 11 salariés ou salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté - Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement - Dommages et intérêts en fonction du préjudice subi. Entreprise de plus de 11 salariés et salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté - - Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement - - Dommages et intérêts en fonction du préjudice subi ne pouvant inférieure à 6 mois de salaires	- Indemnité spéciale de licenciement (le double de l'indemnité légale) - Indemnité au moins égale à 12 mois de salaires
Reclassement		
Reprise du paiement des salaires si le salarié ni reclassé, ni licencié <i>(poursuite du contrat de travail ou prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse)</i>		
Consultation des délégués du personnel		
Information écrite du salarié sur les motifs rendant impossible le reclassement		
Licenciement tardif	Dommages et intérêts en réparation du préjudice subi	Dommages et intérêts en réparation du préjudice subi

A VOIR AUSSI :

Fiche réglementation - Inaptitude au poste de travail
Fiche jurisprudence- Inaptitude au poste de travail