

Modèles de lettre de licenciement pour inaptitude

Modèle établi à titre indicatif

Rappel de la réglementation

Quand un salarié se trouve dans l'incapacité physique ou mentale d'exercer son activité professionnelle, que ce soit totalement ou partiellement, l'employeur est tenu de respecter des règles particulières s'il envisage de le licencier. Ainsi, l'inaptitude du salarié doit être constatée par le médecin du travail qui doit étudier le poste et les conditions de travail. Cette étude doit permettre de proposer des pistes de reclassement pour le salarié. Le médecin doit aussi procéder à 2 examens médicaux espacés de 2 semaines (ainsi qu'à des examens complémentaires si besoin). Il se prononce ensuite sur les possibilités de reclassement du salarié. L'employeur est aussi tenu de proposer au salarié un emploi en tenant des recommandations du médecin sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. En application de l'article L.1226-2 du Code du travail, l'emploi en question doit être approprié à ses capacités et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. La recherche d'un poste par l'employeur doit se faire aussi bien au niveau de l'établissement, de l'entreprise que du groupe s'il existe. Toute proposition de reclassement doit être précise et sérieuse. Le reclassement doit se faire dans un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail. Si le reclassement s'avère impossible ou si le salarié refuse les propositions qui lui sont faites, l'employeur peut licencier le salarié dans le respect de la procédure de licenciement pour motif personnel. Tout licenciement qui serait prononcé au mépris de ces règles (par exemple, après un seul examen médical) est nul.

Si le salarié en CDI n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié ou s'il est déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Si l'inaptitude est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la procédure de licenciement est aménagée aux articles L.1226-10 et suivants du Code du travail. L'employeur devra ainsi consulter les délégués du personnel avant toute proposition de reclassement et avant tout licenciement.

La rupture du contrat ouvre droit à des indemnités pour le salarié. Deux cas sont à distinguer :

- Si l'inaptitude est d'origine non professionnelle, il peut prétendre à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si elle est plus favorable) mais pas à l'indemnité compensatrice de préavis car il ne pourra pas l'exécuter (sauf 4 exceptions : manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, dispositions conventionnelles plus favorables, inaptitude partielle ou absence d'examen médical d'embauche d'un travail handicapé).
- Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié a droit à une indemnisation spécifique égale au double de l'indemnité légale de licenciement (sauf disposition conventionnelle plus favorable) et à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Pour en savoir plus, consulter la fiche pratique : <http://www.inforeg.ccip.fr/La-maladie-et-l-inaptitude-physique-du-salarie--causes-de-rupture-du-contrat-de-travail-fiche-41-6109.html>

Lettre de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle

Coordonnées de l'entreprise

Lieu, date

Coordonnées du salarié

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame/ Monsieur,

Suite à notre entretien du, nous vous informons de notre décision de vous licencier en raison de votre inaptitude constatée par le médecin du travail et de *l'impossibilité de vous reclasser dans l'entreprise/le groupe ou de votre refus du poste qui vous a été proposé dans le cadre du reclassement.*

Votre préavis, d'une durée de, débutera à la date de présentation de cette lettre. Si vous ne pouvez pas l'exécuter en raison de votre état de santé, nous vous informons que vous ne pourrez prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis¹.

(Si le salarié a au moins un an d'ancienneté) Nous vous informons que vous avez acquis au titre du droit individuel à la formationheures que vous pouvez demander à utiliser pendant votre préavis.

Nous vous remettons votre certificat de travail, votre attestation Pôle emploi et votre solde de tout compte au terme de votre contrat.

Formule de politesse

Nom

Signature

¹ Sauf disposition conventionnelle contraire ou si l'inaptitude fait suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle

Lettre de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Coordonnées de l'entreprise

Lieu, date

Coordonnées du salarié

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame/ Monsieur,

Suite à notre entretien duet après consultation des délégués du personnel, nous vous informons de notre décision de vous licencier en raison de votre inaptitude constatée par le médecin du travail suite à votre accident du travail survenu le...../ suite à la maladie professionnelle qui vous a été reconnue le..... et de *l'impossibilité de vous reclasser dans l'entreprise/le groupe ou de votre refus du poste qui vous a été proposé dans le cadre du reclassement.*

Votre contrat de travail prend fin à la date d'envoi de cette lettre, le.....

Vous n'effectuerez pas de préavis.

Une indemnité compensatrice² et une indemnité spéciale de licenciement³ vous seront versées.

Nous vous adresserons par courrier votre certificat de travail, votre attestation Pôle emploi et votre solde de tout compte au terme de votre contrat.

Formule de politesse

Nom

Signature

² D'un montant au moins égal à l'indemnité compensatrice de droit commun

³ Le montant est au moins égal au double de l'indemnité légale, sauf dispositions conventionnelles plus favorables