

Inaptitude

Pendant la recherche de reclassement ou la procédure de rupture du contrat

2 bis

Situation financière durant la procédure



Si l'employeur établit qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail au salarié, il n'est pas tenu de rémunérer le salarié entre les deux visites médicales, ni durant la période de recherche de reclassement. Néanmoins, il est possible de demander le solde des congés payés ou RTT.



En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle : Indemnité Temporaire d'Inaptitude

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du travailleur est susceptible d'être en lien avec un accident (du travail ou de trajet) ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire d'**indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)**.

L'ITI est versée au travailleur par la CPAM pendant une durée d'un mois maximum à compter de la date de délivrance de l'avis d'inaptitude, sous réserve de remplir les conditions d'attribution (AT MP) et de ne percevoir aucune rémunération au cours de cette période.

Le fait de délivrer l'ITI est un indice suffisant pour que l'employeur applique les règles protectrices applicables aux victimes d'ATMP.

Reprise du versement du salaire



Lorsque, à l'issue du délai d'un mois suivant sa déclaration d'inaptitude, le travailleur n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Articles L 1226-4 et -11 du Code du travail

Procédure de licenciement (par lettres recommandées avec avis de réception)

1. Notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement
2. Lettre de convocation à un entretien préalable
3. 5 jours ouvrables au moins après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre - Entretien préalable (seul, accompagné par un délégué du personnel ou conseiller du salarié, absent)
4. 2 jours ouvrables au moins après l'entretien préalable - Lettre de licenciement, avec documents de fin de contrat :
 - Dernier bulletin de salaire
 - Certificat de travail
 - Attestation France Travail
 - Solde de tout compte

Une inscription à France Travail est possible dès réception de la lettre de licenciement.



L'inscription se fait par internet via candidat.francetravail.fr/inscription-en-ligne/accueil

Le contrat de travail est rompu dès la notification du licenciement, et non au terme du préavis.

En cas de licenciement, quelles indemnités ?

Si les conditions d'ancienneté définies par l'*article L 1234-9 du Code du travail* sont remplies :

En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle (maladie ou accident privé ou accident de trajet)

- . Indemnité de licenciement légale² (ou conventionnelle si plus favorable)
- . Indemnité compensatrice de congés payés (non soldés)

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail/maladie professionnelle - Article L 1226-14 du Code du travail)

Indemnité de licenciement la plus élevée entre l'indemnité légale doublée ou l'indemnité conventionnelle
« Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif. »

- . Indemnité compensatrice d'un préavis (non effectué mais payé)
- . Indemnité compensatrice de congés payés (non soldés)

La portabilité de la couverture prévoyance et frais de santé



La « portabilité » est un dispositif permettant, sous certaines conditions, de conserver la couverture complémentaire prévoyance et santé dont a bénéficié le salarié dans l'entreprise, en cas de cessation du contrat de travail. Les garanties restent les mêmes, pendant une durée égale à l'indemnisation du chômage, dans la limite du dernier contrat de travail, sans pouvoir excéder douze mois. Le maintien des garanties se fait à titre gratuit.

Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 modifié par un nouvel ANI du 11 janvier 2013, transposé dans la Loi n°2013-504 de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

