

6 février 2018

Fiche Pratique
Droit Social

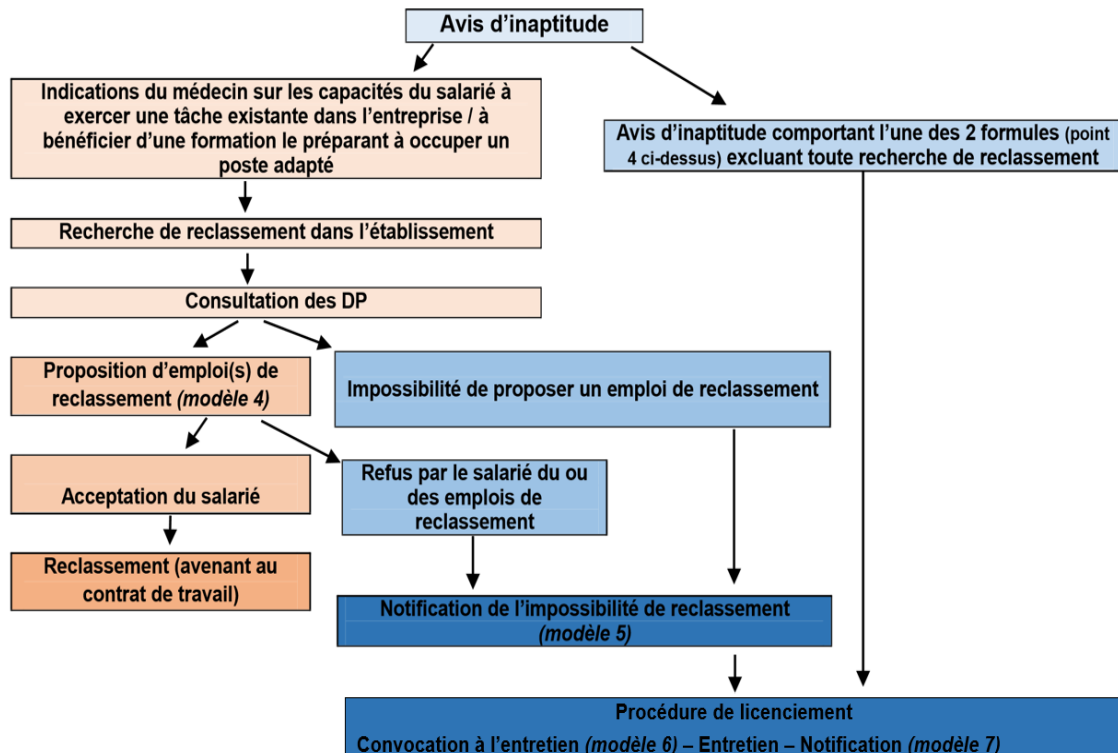
Inaptitude : recherche de reclassement et licenciement (salariés EPNL/SEP 2015)

Avis d'inaptitude et obligations de l'employeur

-maladie et accident non professionnels, maladie professionnelle et accident du travail-

* Pour de plus amples détails, consultez le [kit thématique « inaptitude »](#) sur le site de la FNOGEC.

1. Le médecin transmet un avis d'inaptitude à **l'employeur, qui peut émettre des réserves (modèle 1)** ou lui **demande des précisions (modèle 2)**. Le médecin effectue impérativement une étude du poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise. Il échange par tous moyens avec l'employeur (mail, téléphone sous réserve de preuves) et met à jour tous les ans la fiche d'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
2. Le reclassement doit être recherché parmi les **emplois disponibles** de l'établissement, sur un poste comparable à l'emploi précédemment occupé, au besoin par **transformation de poste ou aménagements** du temps de travail. Les postes temporaires, même en CDD, doivent être proposés.
3. L'employeur **consulte le comité économique et social** pour avis. Il leur expose ses recherches de reclassement (*modèle 3*).
4. Si le médecin du travail a indiqué que « **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** » ou « **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** » ; ou si, après recherche, le **reclassement du salarié est impossible**, l'employeur peut engager la procédure de licenciement pour inaptitude.



5. L'employeur doit **reprendre le paiement du salaire dans un délai d'un mois** à l'issue de l'avis d'inaptitude, même s'il est en cours de recherche de reclassement ou que la procédure de licenciement est engagée.

Calcul de l'indemnité de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement :

NOTA BENE : L'indemnité pour inaptitude à la suite d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle** ouvre droit au double de l'indemnité de licenciement et à l'indemnité correspondant au préavis (qui ne donne pas droit à congés payés).

1. **Reprise du salaire à l'issue d'un délai d'un mois** à compter de la date de l'avis d'inaptitude, **sauf reclassement ou licenciement**

2. Le contrat de travail est rompu à la **date d'envoi de la notification** du licenciement (et non de la fin du préavis qui est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté mais non rémunéré).

3. Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit **1/12 de la rémunération brute** des 12 mois précédant le licenciement,
- soit **1/3 des 3 derniers mois** (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Pour le salarié qui a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein / à temps partiel.

Ex. : pour un salarié 3 ans à temps plein et depuis 2 ans à temps partiel à 50% (salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois de 1 000 € -soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein-), le calcul de l'indemnité est le suivant :

$$(3 \times 1/4 \times 2\,000) + (2 \times 1/4 \times 1\,000) = 2\,000 \text{ €}$$

4. L'indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté, qui comprend la durée de préavis ni exécuté ni payé (durée : article 6.2 de la CCN SEP 2015 ; en cas d'ancienneté inférieure à **8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur**, le calcul est au prorata temporis) :

- **Min. 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté** pour les années **jusqu'à 10 ans**,

- **1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté** pour les années **à partir de 10 ans**.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Il faut compter les mois de service accomplis au-delà des années pleines, ainsi que l'année en cours ; **déduire les périodes de suspension du contrat**, excepté celles qui sont comprise dans le calcul de l'ancienneté et l'acquisition de congés payés : le congé maternité, l'accident du travail, la maladie professionnelle, le congé individuel de formation **et le congé parental**.

Ex. : pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale sera de :

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois : $(1\,500/4) \times 3 + [(1\,500/4) \times (6/12)] = 1\,312.5 \text{ €}$

- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois : $(1\,500/4) \times 10 + [(1\,500/3) \times 2] + [(1\,500/3) \times (9/12)] = 5\,125 \text{ €}$

5. L'indemnité de licenciement est cumulable avec **l'indemnité compensatrice de congés payés**.

Mais il n'y a pas d'indemnité compensatrice de préavis.

6. L'indemnité est exonérée de **cotisations sociales** pour la fraction inférieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement (39 228 € en 2017, soit $x 2 = 78\,456 \text{ €}$), et ce à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- soit la totalité du montant de l'indemnité légale de licenciement,
- soit 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédente.

L'indemnité est exonérée **d'impôt sur le revenu**, sauf si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire. Lorsque l'indemnité versée dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, elle est soumise à cotisations et contributions sociales dans son intégralité.

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à la CSG seulement pour la part du montant qui excède le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.