

Licenciement d'un salarié pour inaptitude



COMMENT
CALCULER LES
INDEMNITÉS ?

Swipe →

ERH
Externalisation des Ressources Humaines



Les règles d'indemnisation dépendent du **type** de **contrat** et des **causes** de l'inaptitude.



INAPTITUDE

Maladie ou accident du travail **non-professionnel**

Maladie ou accident du travail **professionnelle**

CDI

CDD

CDI

CDD



Votre salarié en **CDI** est
déclaré **inapte** suite à une
maladie ou un accident
professionnel

- Une **indemnité spéciale** de licenciement égale au moins au **double de l'indemnité de licenciement classique**
- Une **indemnité compensatrice** d'un montant **égal** à l'indemnité **compensatrice de préavis**



Votre salarié en **CDI** est
déclaré **inapte** suite à une
maladie ou un accident
non-professionnel

- Le salarié doit justifier d'au moins **8 mois d'ancienneté** dans votre entreprise.
- L'indemnité pour inaptitude doit être **au moins égale à une indemnité de licenciement classique**.
- Le salarié ne réalise **pas de préavis**.
(mais l'indemnité de licenciement comprend la durée du préavis).





Votre salarié en **CDD** est
déclaré **inapte** suite à
une maladie ou un
accident **professionnel**

- On parle d'une **rupture anticipée du CDD** sans préavis
- Une **indemnité spécifique** égale au moins au **double de l'indemnité de licenciement classique**. Elle est versée sans condition d'ancienneté.
- Une **indemnité de précarité (10 % de la rémunération brute totale)**



Votre salarié en **CDD** est
déclaré **inapte** suite à une
maladie ou un accident
non-professionnel

- On parle d'une **rupture anticipée du CDD** sans préavis.
- Une **indemnité de rupture** d'un montant au moins **égal** à **l'indemnité légale de licenciement**. Elle est versée sans condition d'ancienneté.
- Une **indemnité de précarité (10 % de la rémunération brute totale)**



À SAVOIR

- Avant de réaliser tout calcul d'indemnisation, pensez à **consulter la convention collective** de votre entreprise. **Si les dispositions conventionnelles inscrites sont plus favorables** pour le salarié, **alors elles devront être appliquées.**
- **Si le salarié remplit les conditions**, il peut **bénéficier** de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (**ARE**). À noter qu'il peut y avoir des différés d'indemnisation et un délai d'attente.



Besoin d'être
accompagné sur ce
sujet ?

Contactez-nous



03 20 02 88 76



contact@externrh.fr

