

Le licenciement pour inaptitude après 50 ans

Description

On parle de [licenciement pour inaptitude](#) lorsque l'état de santé physique ou mental du salarié le rend incapable de poursuivre son [contrat de travail](#). Même dans le cas d'un licenciement pour inaptitude après 50 ans, cette inaptitude doit être déclarée par le médecin du travail après un examen médical. Lorsque le salarié est déclaré inapte, son licenciement intervient après que l'employeur a mis tout en œuvre pour reclasser le salarié à un autre poste adapté à son état de santé. Le salarié doit percevoir des indemnités de licenciement et des allocations.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

Quelles sont les indemnités en cas de licenciement pour inaptitude après 50 ans ?

Montant et calcul

Le calcul de l'indemnité de [licenciement](#) se fait suivant l'ancienneté du salarié et selon qu'il s'agisse d'une inaptitude non professionnelle ou professionnelle.

Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude non professionnelle, c'est-à-dire que cette dernière n'a pas un lien avec l'activité du salarié au sein de l'entreprise, **le montant de l'indemnité de licenciement est égal au montant de l'indemnité de rupture conventionnelle**. La formule pour calculer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est la suivante : $1/5$ du salaire mensuel brut qu'on multiplie par le nombre d'années d'ancienneté (si l'ancienneté est inférieure à 10 ans). À partir de la 11^e année d'ancienneté, on ajoute $2/15$ du salaire mensuel brut multiplié par le nombre d'années au-delà des 10 ans d'ancienneté.

Dans le cas d'un **licenciement pour inaptitude professionnelle**, par exemple, un accident de travail ou une maladie professionnelle, le montant de l'indemnité est égal à 2 fois le montant de l'indemnité conventionnelle.

L'indemnité compensatrice de congés payés

Le licenciement pour inaptitude donne également au salarié **le droit de percevoir une indemnité spécifique** dont le montant équivaut au montant de l'indemnité compensatrice de congés payés. Le montant de cette indemnité est égal à la rémunération totale qu'aurait perçue le salarié s'il avait pu bénéficier de ses congés payés avant que n'intervienne le licenciement pour inaptitude.

Les indemnités compensatrices de préavis

De même que dans le cas d'un [licenciement pour faute grave](#) ou lourde, le licenciement pour inaptitude dispense automatiquement le salarié du délai de préavis. Ainsi, l'employeur n'a pas l'obligation de lui verser une indemnité compensatrice de préavis, sauf le cas où la convention collective le prévoit.

Par ailleurs, si le licenciement concerne une inaptitude non professionnelle, le salarié peut recevoir une indemnité compensatrice de préavis si :

- L'employeur n'a pas respecté l'obligation de rechercher par tous les moyens le reclassement du salarié à un autre poste de travail ;
- L'employeur n'a pas procédé au versement du salaire légal après le délai de 1 mois ;
- Le conseil de prud'hommes estime que le licenciement est injustifié ou sans cause réelle et sérieuse.

Si par contre, le licenciement est pour une inaptitude professionnelle, l'employeur peut avoir à verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité supplémentaire, lorsqu'il est établi que, l'inaptitude professionnelle du salarié est causée par une erreur grave de l'employeur.

Quel droit au chômage après 50 ans ?

Dans tous les cas de licenciement, **le salarié a toujours le droit à des allocations au chômage**. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir des conditions de droit commun. Au nombre de ces conditions, il faut que le salarié ait travaillé au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois pour les salariés seniors de moins de 53 ans. Pour les seniors de plus de 53 ans, les 6 mois de travail doivent être effectués au cours des 36 derniers mois après le dernier contrat de travail.

Les salariés de plus de 50 ans, quant à eux, ont le droit de choisir l'allocation la plus avantageuse entre l'**Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)** et l'**Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)**. Ils peuvent aussi cumuler les allocations au

chômage avec leur pension militaire ou leur pension de vieillesse jusqu'à la retraite.

En ce qui concerne la durée pendant laquelle seront versées les allocations au chômage, il ressort du droit commun que :

- Si le salarié a au moins 50 ans et moins de 53 ans, la durée de versement des allocations est de 2 ans ;
- Si le salarié a 53 ans ou 54 ans, la durée de versement des allocations est de 2 ans et demi ;
- Si le salarié a au moins 55 ans et plus, la durée de versement des allocations est de 3 ans.

A noter : Pour déterminer la durée du versement des allocations au chômage, c'est l'âge du salarié au moment du dernier contrat de travail qui est pris en compte par France travail anciennement pôle emploi).

Par ailleurs, afin d'encourager les seniors à se former, le droit commun prévoit que si le salarié a 53 ans au moins et 55 ans au plus, la durée de versement de ses allocations au chômage peut être prolongée à 6 mois, s'il suit les formations proposées par France Travail dans le cadre du PPAE (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi). Pour cela, il faut qu'il ait travaillé au moins deux ans et demi au cours des 36 mois précédant son dernier contrat de travail.

Lire aussi : [Licenciement après 60 ans : conséquences et motifs](#)

Quelles sont les étapes du licenciement pour inaptitude ?

Le licenciement pour inaptitude n'est pas totalement différent des autres formes de renvoi. Les étapes restent les mêmes. Seulement, dans le cas du licenciement pour inaptitude, il y a un préalable à faire avant d'entamer la [procédure du licenciement](#). Il s'agit de déclarer le salarié inapte à continuer le travail par le médecin du travail, puis il faut rechercher le reclassement du salarié à un autre poste.

Comment se déclare l'avis d'inaptitude ?

Depuis janvier 2017, une seule visite médicale peut suffire pour que l'avis d'inaptitude d'un salarié soit déclaré par le médecin du travail. Une deuxième visite peut toutefois être demandée par le médecin du travail s'il la juge nécessaire afin de faire des analyses complémentaires. Au cours de cette deuxième visite, le médecin du travail

échange avec le salarié sur les possibilités d'adaptation du poste de travail, des mesures de réorganisation du lieu de travail ou la nécessité de mutation vers un autre poste. Cette deuxième visite permet en effet au médecin du travail de justifier sa décision avec des éléments objectifs.

Lorsque le médecin du travail demande une deuxième visite, celle-ci doit se faire au plus deux semaines suivant la première, et la déclaration de l'avis d'inaptitude doit se faire à la même date au plus tard.

Par ailleurs, il faut souligner que cette déclaration doit éviter d'être faite un jour où l'employé est en [arrêt maladie](#). De plus, le médecin du travail ne peut décider de l'inaptitude du salarié qu'après un examen des conditions de travail et du poste de travail.

Lorsque le médecin du travail décide de l'inaptitude du salarié, les motifs invoqués doivent être mentionnés dans le dossier médical du salarié. Dès lors, pendant une période d'un mois, le salarié ne doit plus se présenter au travail et ne reçoit pas de salaire pour cette période. Passé ce délai, l'employeur doit procéder au versement du salaire légal au salarié.

Bon à savoir : après la déclaration de l'avis d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de consulter le Comité Social et Économique (CSE) avant de commencer à rechercher le reclassement du salarié.

Le reclassement du salarié

Suite à la déclaration de l'avis d'inaptitude, l'employeur a **l'obligation de rechercher le reclassement du salarié à un autre poste équivalent** et qui soit adapté à son état de santé.

La recherche du reclassement du salarié à un autre poste s'effectue en prenant en compte l'avis du médecin du travail et ses éventuelles propositions. Cette obligation de reclassement est très importante et le non-respect par l'employeur de cette étape peut être préjudiciable en cas de recours devant le conseil de prud'hommes.

Notons que le reclassement est une obligation de moyen et non de résultat. C'est pourquoi l'employeur doit prouver qu'il a fait l'effort de prendre en compte toutes les possibilités dans la recherche de reclassement du salarié à un poste ; y compris la mutation vers un autre établissement de l'entreprise ou la réorganisation du poste de travail.

Si après tous les efforts, le reclassement du salarié s'avère impossible, l'employeur

doit informer le salarié en lui exposant les raisons de cette impossibilité. L'information doit parvenir au salarié par écrit avant que la convocation à l'entretien préalable du licenciement ne lui soit envoyée.

D'un autre côté, l'employeur peut avoir trouvé des possibilités de reclassement du salarié que celui-ci a le droit de refuser. À partir du moment où le salarié refuse les propositions de reclassement faites par l'employeur, la loi du Travail du 8 août 2016 autorise l'employeur à commencer la procédure de licenciement pour inaptitude.

Remarque : Lorsque le médecin du travail apporte des mentions spéciales au dossier médical du salarié telles que « *tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi* » ([article L4624-4](#) du Code du travail), l'obligation de rechercher le reclassement du salarié ne pèse plus sur l'employeur. Il pourra d'ores et déjà entamer la procédure du licenciement pour inaptitude.

Le licenciement effectif du salarié

Après avoir essayé de reclasser le salarié sans succès ou si le salarié a refusé toutes les propositions qui lui ont été faites ; l'employeur envoie alors au salarié une convocation à un entretien préalable de licenciement. La convocation à l'entretien est faite par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. La convocation à l'entretien doit obligatoirement mentionner l'objet de l'entretien, la date, le lieu et l'heure de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister. Des [délais précis en cas de licenciement pour inaptitude](#) du salarié sont à respecter.

L'entretien doit se tenir au moins 5 jours après la réception de la convocation par le salarié. L'entretien préalable du licenciement pour inaptitude permet au salarié de vérifier si l'employeur a réellement recherché toutes les possibilités de reclassement. Il peut se faire assister par un autre salarié ou un conseiller du salarié figurant sur la liste départementale accessible à l'inspection du travail ou à la mairie.

Au cours de l'entretien, l'employeur, quant à lui, doit exposer au salarié les motifs du licenciement, notamment les conclusions du médecin du travail, l'impossibilité de reclassement ou le refus par le salarié des propositions de reclassement. Ensuite, l'employeur peut répondre aux éventuelles questions du salarié.

A noter : le salarié peut décider de ne pas se présenter à l'entretien préalable de licenciement ; cela n'arrête pas la procédure.

Après l'entretien préalable de licenciement, l'étape suivante est la notification de la décision au salarié. Elle doit se faire dans un délai minimum de **48 heures** suivant l'entretien préalable. La notification du licenciement doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit rappeler au salarié les motifs de son renvoi, sans oublier de mentionner tous les efforts qui ont été faits pour son reclassement, les motifs de l'impossibilité de reclassement ou son refus de toutes les propositions de reclassement faites par l'employeur.

La lettre de licenciement marque la fin du contrat de travail. Rappelons que dans ce cas de figure, le départ du salarié se fait sans préavis.

Quels sont les droits du salarié lors d'un licenciement pour inaptitude ?

Dans ce type de rupture de contrat, le salarié a droit à :

- Une visite médicale ou deux si nécessaire ;
- Un reclassement à un autre poste si cela est possible ;
- Un entretien préalable de licenciement ;
- Une lettre de licenciement exposant les motifs de la décision ;
- Les documents de fin de contrat (l'attestation France Travail, le solde pour tout compte et l'attestation de travail) ;
- Une indemnité de licenciement ;
- Une indemnité compensatrice de congés payés ;
- Les allocations chômage.

Il va de l'intérêt de l'employeur de ne pas négliger un seul des droits du salarié, au risque que le renvoi soit reconsidéré devant le conseil de prud'homme en licenciement injustifié ou irrégulier.

FAQ

Quelles sont les indemnités en cas de licenciement pour inaptitude ?

Lors d'un licenciement pour inaptitude, le salarié recevra des indemnités de

licenciement, une indemnité compensatrice de congés payés ainsi que des indemnités compensatrices de préavis si la convention collective le prévoit.

Peut-on bénéficier du chômage après 50 ans ?

Lors d'un licenciement, le salarié a toujours le droit de bénéficier à des allocations au chômage. Au-delà de 50 ans, il peut choisir entre l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) et l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE).

Quel est le délai pour un licenciement pour inaptitude ?

Après la déclaration pour inaptitude par un médecin du travail, l'employeur dispose d'un mois pour licencier le salarié concerné. Ce dernier possède un délai de deux mois pour contester l'avis d'inaptitude.