

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Licenciement pour inaptitude : comment chiffrer l'indemnité « compensatrice de préavis » ?

Lorsque l'entreprise procède au licenciement d'un salarié, suite à une inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement, le salarié doit bénéficier d'une indemnité chiffrée comme l'indemnité compensatrice de préavis.

Sommaire

- Un calcul selon la durée légale du préavis
- Cas particulier des travailleurs handicapés
- Régime social

Un calcul selon la durée légale du préavis

Le montant de l'indemnité est calculé par référence à la durée **légale** du préavis et non par référence au préavis conventionnel, même si ce dernier est plus long

Cour de cassation du 12 juillet 1999, pourvoi n° 97-43641.

Article L1234-1

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Cas particulier des travailleurs handicapés

Droit à une durée de préavis doublée

Au regard du code du travail, le salarié justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), bénéficie d'un droit au préavis doublé.

Toutefois, ce doublement ne peut avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis.

Précisons également que cette disposition n'est pas applicable lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

Article L5213-9

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires du chapitre II, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

Pas en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle

Ce droit à bénéficier d'une durée de préavis doublée n'est toutefois pas ouvert lorsque le licenciement s'effectue dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle.

Un arrêt de la Cour de cassation de janvier 2016 est remarquable à ce sujet, que vous pouvez d'ailleurs retrouver sur notre site en [cliquant ici](#).

Cour de cassation du 27 janvier 2016, pourvoi n° 14-12710

Régime social

Même si l'indemnité versée au salarié a un « caractère indemnitaire », elle est toutefois soumise aux cotisations sociales.

Un arrêt de la Cour de cassation du 11 janvier 2017, que nous avons traité en détails sur notre site et que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#), le confirme.