



EMPLOYEURS · FICHE DE VÉRIFICATION

Inaptitude : du reclassement au licenciement

Salarié concerné :

Date de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude :

◆ Date limite avant reprise du salaire (date ci-dessus + 1 mois) :

1 Lire l'avis

☐ J'ai noté ci-dessus la date de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude et calculé mon échéance.

☐ J'ai identifié l'origine de l'inaptitude :

☐ accident du travail ou maladie professionnelle — régime renforcé (étape 4)

☐ origine non professionnelle — régime ordinaire

◆ Le régime renforcé s'applique dès que l'inaptitude a, même partiellement, pour origine un AT ou une MP dont j'avais connaissance — même si l'avis ne le mentionne pas, et même si la CPAM a refusé la prise en charge.

☐ Question décisive. L'avis contient-il, écrit noir sur blanc, l'une de ces deux mentions ?

« tout maintien du salarié dans un emploi [dans l'emploi, si l'inaptitude est d'origine professionnelle] serait gravement préjudiciable à sa santé »

« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi [dans l'emploi, si l'inaptitude est d'origine professionnelle] »

☐ OUI : je suis dispensé de chercher un poste et de consulter le CSE — je passe à l'étape 3.

☐ NON (ou avis muet) : je fais l'étape 2, même si l'inaptitude me paraît totale.

◆ L'erreur la plus fréquente : croire à une dispense qui n'est pas écrite. Une inaptitude sévère n'est pas une dispense — seule la mention compte.

2 Chercher un poste (sauf dispense)

Le cœur du dossier — c'est ici que tout se joue.

☐ J'ai recherché les postes disponibles dans l'entreprise.

☐ Si mon entreprise appartient à un groupe, j'ai élargi la recherche — mais seulement aux sociétés situées en France et dont l'organisation permet une permutation de personnel.

☐ Le ou les postes envisagés sont aussi comparables que possible à l'emploi précédent (mutation, aménagement, adaptation ou transformation du poste, aménagement du temps de travail).

☐ Je me suis appuyé sur les conclusions écrites du médecin du travail, y compris sur une éventuelle formation permettant d'occuper un poste adapté.

☐ CSE : je l'ai consulté sur les possibilités de reclassement — avant toute proposition au salarié, et avant d'envoyer la convocation à l'entretien préalable.

◆ Obligatoire dans les deux régimes, et même si je n'ai aucun poste à proposer.

☐ sans objet : moins de 11 salariés (sur douze mois consécutifs), pas de CSE



ÉTAPE 2 (SUITE) · LA PREUVE DE VOTRE RECHERCHE

Traçabilité du reclassement

À remplir au fil de l'eau. En cas de litige, c'est cette page qui prouve que la recherche a eu lieu.

☐ J'ai tout tracé. Une recherche non documentée ne compte pas.

Postes envisagés (date · poste · suite donnée : proposé ou écarté, et pourquoi)

Échanges avec le médecin du travail (dates, teneur, réponses obtenues)

Date de consultation du CSE et avis rendu



3 Vérifier que j'ai bien un motif

Avant toute convocation.

Je ne peux rompre le contrat que si l'une de ces trois cases est cochée :

☐ Impossibilité de reclasser : malgré une recherche sérieuse, aucun poste compatible.

→ j'ai informé le salarié par écrit des motifs qui s'opposent au reclassement.

→ le CSE a bien été consulté, même sans poste à proposer (étape 2).

☐ Refus du salarié d'un poste conforme aux préconisations du médecin.

→ un poste hors préconisations ne vaut pas refus : dans ce cas, je retourne à l'étape 2.

☐ Dispense expresse du médecin (mention vérifiée à l'étape 1).

Aucune case cochée ? Je ne peux pas licencier.

Je reprends à l'étape 2 et je poursuis la recherche de reclassement.

4 Dérouler la procédure

Rien d'improvisé.

Convocation à l'entretien préalable envoyée le

Première présentation de la LRAR (ou remise en main propre) le

→ c'est cette date qui compte, pas celle de l'envoi.

Entretien fixé le

→ au moins 5 jours ouvrables après la présentation.

☐ Lettre de licenciement motivée : elle précise lequel des trois motifs de l'étape 3 justifie la rupture.

☐ Salarié protégé ? (élu du CSE, délégué syndical...)

◆ si oui, autorisation de l'inspection du travail obligatoire en plus.



ÉTAPE 4 (SUITE) · CE QUE LA RUPTURE VA COÛTER

Préavis et indemnités

Selon l'origine de l'inaptitude identifiée à l'étape 1.

Préavis

- ☐ Origine non professionnelle : préavis ni exécuté ni payé (sauf convention collective expresse — je vérifie).
- ◆ Mais si ma recherche de reclassement n'est pas jugée sérieuse, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et le préavis redevient dû.
- ☐ Origine professionnelle : indemnité de préavis due, même si le préavis n'est pas exécuté.

Indemnité de licenciement

- ☐ Origine non professionnelle : indemnité légale (ou conventionnelle si plus favorable).
- ☐ Origine professionnelle : indemnité spéciale doublée par rapport à l'indemnité légale (sauf convention plus favorable).
- ☐ je peux établir que le refus du salarié était abusif — indemnités majorées non dues. À démontrer, pas à supposer.
- ◆ Dans tous les cas, la durée du préavis — même non payée — s'ajoute à l'ancienneté prise en compte pour calculer l'indemnité de licenciement.
- Ces règles visent le CDI. L'inaptitude d'un salarié en CDD obéit à un régime propre.

Le point à ne jamais perdre de vue

Passé un mois à compter de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié, je dois reprendre le versement de son salaire — au niveau de l'emploi occupé avant l'arrêt, alors même qu'il ne travaille pas.

Ce délai continue de courir pendant que j'attends une réponse du médecin, une réunion du CSE, ou pendant que je conteste l'avis d'inaptitude. Mon échéance est notée en page 1.