



Avec la collaboration de

**Maître Laëtitia TRANNIN MEIRAN**  
**AVOCAT À LA COUR**

Toque B0362  
19 avenue Victor Hugo – 75016 Paris  
Tél. : 01 78 96 44 40

Paris, le 09 juin 2023

## L'INAPTITUDE PHYSIQUE DU SALARIÉ

Qu'elle soit ou non d'origine professionnelle, l'incapacité dans laquelle se trouve un salarié d'exécuter tout ou partie de son travail est constatée par le médecin du travail.

Le régime juridique lié au constat d'inaptitude physique s'applique, quelle que soit l'origine de l'état de santé du salarié, maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle. Seules les indemnités dues au salariés diffèrent.

### I - Avis d'inaptitude du médecin du travail

L'examen médical donnant lieu à **constatation** de la compatibilité entre le **poste de travail** et **l'état de santé** peut avoir lieu dans le cadre d'un suivi médical renforcé, en cours d'exécution du contrat de travail dans le cadre d'une visite ponctuelle de la surveillance médicale périodique ou après un arrêt de travail.

Le médecin du travail peut déclarer le salarié **médicalement inapte** à son poste après :



Au moins un examen médical, accompagné le cas échéant d'examens, permettant un échange entre le médecin et le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste,



Une étude du poste et des conditions de travail du salarié,



Un échange par tous moyens avec l'employeur.

Le médecin du travail peut conclure à l'**inaptitude médicale** s'il constate qu'**aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation** du poste occupé n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement d'emploi.

L'avis d'inaptitude est éclairé par des **conclusions écrites**, assorties d'indications sur le reclassement du salarié.

Le médecin du travail peut, par ailleurs, parfois indiquer que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

### Recours contre l'avis du médecin du travail

L'employeur (ou le salarié) peut exercer un **recours** contre les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail devant le Conseil de prud'hommes dans un **délai de 15 jours** à compter de la réception de l'avis médical.

Le médecin du travail **doit en être informé**, mais il n'est pas partie au litige.

Une fois le délai de 15 jours écoulé, **plus aucune contestation n'est recevable**, qu'elle porte sur les éléments médicaux ou sur le non-respect de la procédure par le médecin du travail.

Le Conseil de prud'hommes peut confier une mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail.

Le Conseil de prud'hommes examine les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé. Il va rendre un avis **qui se substitue à celui du médecin du travail**.



## II - Une obligation de reclassement pèse sur l'employeur

### 1. Une obligation impérative

Le Code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de rechercher un poste de reclassement approprié aux capacités physiques du salarié (Article. L 1226-2 et 1226-10 du Code du travail).

Cette obligation est **impérative** et d'**ordre public**.

La recherche de reclassement s'impose à l'employeur même si le salarié est en CDD ou en période d'essai, s'il est classé en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie ou si l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus au service d'un autre employeur. En revanche, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement pour les apprentis.

Le fait que le salarié manifeste son intention de ne pas reprendre le travail n'exonère pas non plus l'employeur de son obligation.

**S'il y a un CSE dans l'entreprise, celui-ci doit impérativement être consulté sur les possibilités de reclassement.**



Pour être valable, la consultation du CSE doit intervenir **après la constatation régulière de l'inaptitude** et **avant proposition au salarié d'un poste** ou **avant l'engagement de la procédure de licenciement**. L'employeur doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires sur le reclassement telles que les conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié

à occuper un emploi dans l'entreprise. L'avis du CSE **guide l'employeur** dans sa recherche d'un poste adapté, mais le fait que le CSE conclue à l'absence de possibilité de reclassement **ne libère pas l'employeur** de son obligation de procéder à cette recherche.

Si le CSE n'a pas été consulté régulièrement, le licenciement prononcé ultérieurement sera **sans cause réelle et sérieuse**. Il en est de même si l'employeur **n'a pas respecté ses obligations** en matière d'organisation des élections et de mise en place du CSE et n'est pas en mesure de présenter un procès-verbal de carence.

**Selon la jurisprudence, l'obligation de reclassement s'impose que l'inaptitude soit temporaire ou définitive et même en cas d'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (Cass. soc. 8.02.23 n°21-11.356).**



L'employeur est dispensé de son obligation de reclassement uniquement lorsque l'avis contient la mention suivante : « **Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** » ou « **L'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** » en application des articles L. 1226-2-1, L1226-12 et 1226-20 du Code du travail.

Dans cette hypothèse uniquement, l'employeur peut alors engager la procédure de rupture du contrat de travail sans consultation du CSE sur le reclassement (Cass. soc. 8.06.2022 n°20-22.500).

## 2. Périmètre de recherche - Emploi devant être proposé



Le **reclassement** doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise, y compris ceux pourvus par voie de CDD. Bien évidemment, l'employeur **n'est pas tenu de créer un nouveau poste** pour le salarié inapte.

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, la recherche de reclassement doit s'effectuer au niveau du groupe.

Selon l'article L. 1226-2-1, l'employeur doit proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités **compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des dernières indications en date qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprises et sur sa capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.**

Toutefois la jurisprudence va beaucoup plus loin puisque elle considère que l'employeur doit proposer au salarié **tous les postes susceptibles de convenir à son reclassement**, et non un seul même s'il est soigneusement sélectionné.

**L'emploi de reclassement est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles mutation, aménagement, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.**

En principe le poste n'entraîne aucune modification du contrat de travail du salarié reconnu inapte. Toutefois, si le seul poste disponible emporte une telle modification, il doit tout de même être proposé à l'intéressé.

Le poste proposé au salarié doit être conforme aux dispositions de la convention collective et **compatible avec la qualification et le niveau de formation du salarié.**

Si l'employeur, dans le cadre de son devoir d'adaptation, peut **mettre en œuvre des actions** destinées à faciliter le reclassement du salarié, il n'est cependant pas tenu de lui procurer la formation initiale qui lui fait défaut. Le contrat de travail du salarié inapte **peut être suspendu** pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.



L'obligation de reclassement est présumée satisfaite lorsque l'employeur propose **loyalement** au salarié un emploi conforme aux critères ci-dessus.

L'employeur doit **prendre le temps nécessaire à une recherche sérieuse.**

**Le fait de conclure trop rapidement à l'impossibilité de reclassement peut être considéré par les juges comme un élément démontrant l'absence de sérieux de cette recherche.**

L'employeur peut d'ailleurs poursuivre ses recherches jusqu'à la date du licenciement (Cass. soc. 21.03.12 n°10-30.895).

### **3. Proposition de poste**

Même si l'écrit n'est en principe pas obligatoire, il est recommandé de faire des propositions de poste de reclassement par écrit.

En effet, en cas de contentieux ultérieur, **c'est le moyen le plus sûr** d'établir objectivement l'étendue des recherches et la teneur des propositions, d'autant que la charge de la preuve repose sur l'employeur.

La proposition de reclassement faite au salarié doit être **la plus précise possible et mentionner la qualification du poste, la rémunération et les horaires de travail.**



Le salarié inapte est en droit de refuser le poste de reclassement proposé par son employeur.

En cas de refus, l'employeur doit en tirer les conséquences en lui faisant de nouvelles propositions de reclassement ou, en cas d'impossibilité, en procédant à la rupture de son contrat de travail aux motifs de l'inaptitude et de l'impossibilité du reclassement.

Le refus du salarié peut être considéré **comme abusif** s'il ne repose sur **aucun motif légitime** (à noter que le salarié peut perdre le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité spéciale de licenciement lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle si son refus de poste de reclassement est jugé abusif).

**N'est pas abusif le refus d'un poste de reclassement entraînant une modification du contrat de travail, vidé de son contenu, ou incompatible avec les restrictions d'aptitude physique relevées par le médecin du travail.**

En cas d'acceptation par le salarié, lorsque le poste de reclassement emporte modification du contrat de travail, il est **recommandé de faire signer un avenant** à ce dernier.

### **4. Obligation d'information du salarié en cas d'impossibilité de reclassement**

La recherche par l'employeur d'un poste de reclassement adapté aux conclusions et propositions du médecin du travail peut s'avérer infructueuse.

L'employeur doit alors informer le salarié de l'impossibilité de le reclasser, **par écrit en précisant les motifs qui s'opposent à son reclassement.**

L'absence de respect de cette formalité justifie la condamnation de l'employeur à verser des **dommages et intérêts spécifiques** aux salariés mais n'affecte pas la légitimité de la rupture.

Il est à noter que, l'employeur n'est pas tenu à cette obligation d'information lorsqu'il a proposé au salarié des postes de reclassement appropriés à ses capacités et que le salarié les a refusés (Cass. soc. 24.03.2021 n°19-21.263).

**Ce n'est qu'après la respect de cette information communiquée au salarié que l'employeur peut engager la procédure de rupture du contrat de travail.**

### III - Obligation de reprise du paiement du salaire dans un délai d'un mois

La déclaration d'inaptitude implique la **cessation du travail par le salarié** à son poste. À défaut, la responsabilité de l'employeur **pourrait être engagée** au titre de son obligation de sécurité.

L'employeur est alors **dispensé de lui verser des salaires** pendant une **durée d'un mois** (pour-tant, le contrat de travail du salarié n'est plus suspendu dès que le médecin du travail a prononcé son avis d'inaptitude).

**Toutefois, à défaut de reclassement ou de rupture de contrat à l'issue du délai d'un mois à compter de la visite de reprise au cours de laquelle le médecin a rendu son avis d'inaptitude, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires.**

L'employeur reste tout de même toujours tenu à son **obligation de reclassement** même après l'expiration du délai d'un mois.

**La reprise du paiement des salaires s'impose**, quelle que soit **l'origine de l'inaptitude**, que celle-ci soit **temporaire** ou **définitive** (Cass. soc. 22-5-1995 n° 93-44.721) et **même si le salarié est déclaré inapte** à tout emploi dans l'entreprise (Cass. soc. 16-2-2005 n° 02-43.792).



**Le versement du salaire doit être repris**, et ce même si la procédure de licenciement est en cours à cette date (Cass. soc. 23-3-2011 n° 10-10.896), si le salarié a refusé un poste de reclassement (Cass. soc. 18-4-2000 n° 98-40.314) ou même s'il a retrouvé un nouvel emploi à temps plein (Cass. soc. 4-3-2020 n° 18-10.719).

Le salaire est dû **jusqu'à la présentation de la lettre de licenciement** (Cass. soc. 12-12-2018 n° 17-20.801).

Si l'employeur manque à son obligation, le salarié peut **saisir le juge** pour obtenir le **versement de sa rémunération et réparation de son préjudice**, et même pour **solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail**. Il peut également prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

Le salaire qui doit être versé correspond à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail. Il doit comprendre l'ensemble des éléments de rémunération, **y compris la partie variable** et, le cas échéant, le 13e mois (Cass. soc. 5-5-2021 n° 19-22.456) ou les heures supplémentaires (Cass. soc. 4-4-2012 n° 10-10.701).

Le salaire versé ouvre droit à une indemnité de congés payés.



L'employeur ne peut opérer aucune réduction sur les sommes dues : ne sauraient notamment être déduites les prestations de sécurité sociale et de prévoyance versées à l'intéressé (Cass. soc. 30.05.2007 n°06-12.275) ou le montant du salaire qu'il a perçu au titre d'un nouvel emploi (Cass. soc. 4-3-2020 n° 18-10.719).

L'employeur ne peut pas contraindre le salarié à prendre des vacances.

## IV - Rupture du contrat de travail

L'impossibilité de reclassement, lorsqu'elle est établie, ou la dispense expresse de reclassement par le médecin du travail **peuvent justifier le licenciement du salarié inapte** titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou la rupture anticipée du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée.



**L'employeur a-t-il une obligation de rompre le contrat de travail si le salarié n'est pas reclassé ?**

« Il n'existe pas d'**obligation légale** qui oblige l'employeur à rompre le contrat de travail.

Toutefois, compte tenu de l'obligation de l'employeur de reprise des salaires à l'issue du délai d'un mois, **l'employeur y est finalement contraint**. Il ne peut échapper aux conséquences financières d'un licenciement pour inaptitude. »

### 1. Licenciement pour inaptitude

L'employeur qui licencie un salarié pour inaptitude doit le convoquer à un **entretien préalable**.

La lettre de licenciement doit mentionner l'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement. Si la lettre est insuffisamment motivée, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Si l'employeur est dispensé par le médecin du travail de rechercher un reclassement, la lettre de licenciement doit **reprendre la formulation de l'avis d'inaptitude**.

Si l'employeur a manqué à son obligation de reclassement (par exemple, s'il n'a effectué aucune tentative de reclassement) ou s'il n'a pas consulté le CSE, **le licenciement est sans cause réelle et sérieuse**.

Il est également sans cause réelle et sérieuse si l'inaptitude physique est **la conséquence de ses agissements fautifs**.

Il est nul lorsque cette inaptitude trouve sa cause directe et certaine dans des **actes de harcèlement moral commis par l'employeur**.

## 2. Rupture conventionnelle

La Cour de cassation a déjà admis, de manière isolée, le **principe de conclure** une rupture conventionnelle avec un salarié inapte, dans un cas d'inaptitude d'origine professionnelle (Cass. soc. 9.09.2019 n°17-28.767).

**La rupture conventionnelle** semble donc être possible, a fortiori également dans un cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

**Il convient toutefois de respecter les conditions suivantes :**



- **Les 2 parties doivent y consentir librement et de manière éclairée. L'employeur a donc tout intérêt à informer par écrit le salarié qu'il a en principe une obligation de reclassement. À défaut, le juge pourrait considérer que l'employeur a commis des manœuvres dolosives et que le consentement du salarié s'en trouve vicié.**

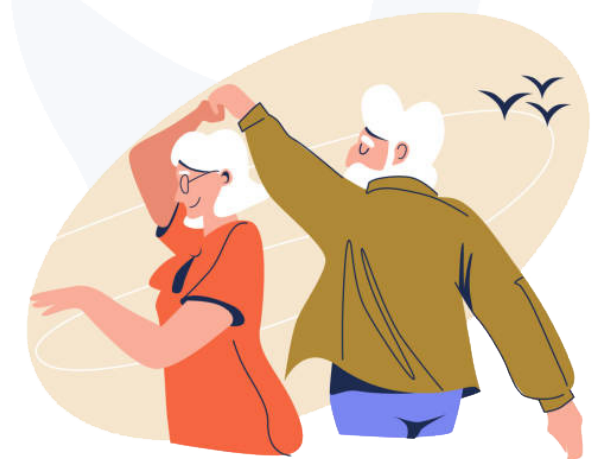
- **En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le salarié doit pouvoir bénéficier d'indemnités de rupture conventionnelle équivalentes à celles qui lui seraient versées en cas de licenciement pour inaptitude (notamment l'indemnité spéciale de licenciement).**

## 3. Mise à la retraite

Il a également été admis par la jurisprudence le principe d'**une mise à la retraite du salarié**, dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle, dans l'hypothèse naturellement où ce dernier remplit les conditions légales pour pouvoir en bénéficier (Cass. soc. 4 juin 1998, n° 2743).

La mise à la retraite sera alors motivée par **l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte**.

Mais si ce mode de rupture est admis, encore faut-il qu'il ne se traduise pas par une **diminution des droits** auxquels le salarié peut prétendre dès lors que son contrat de travail est rompu au double motif de son inaptitude consécutive à un accident du travail et de l'impossibilité de son reclassement.





#### **4. Rupture anticipée de contrat à durée à déterminée**

L'employeur peut rompre le contrat à durée déterminée **de manière anticipée** pour inaptitude physique.

L'employeur **n'est pas tenu de recevoir le salarié** en entretien préalable.

Le salarié a alors droit, de manière exceptionnelle, même s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, à une **indemnité de rupture** d'un montant au moins égal à l'indemnité légale de licenciement, proratisée si la durée d'emploi est inférieure à 8 mois.

Cette indemnité de rupture **s'ajoute**, le cas échéant, à l'**indemnité de fin de contrat**. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire.



**ADHÉRENTS, N'HÉSITÉZ PAS À NOUS POSER TOUTE QUESTION !**

#### **NOUS CONTACTER**

Organisation des Poissonniers Écaillers de France  
98 boulevard Pereire | 75017 PARIS  
[contact@poissonniers.com](mailto:contact@poissonniers.com)



	SOURCE CCN (en vigueur étendu)	DISPOSITIONS LEGALES
<b>Licenciement pour inaptitude<sup>20</sup></b>	<p><b>INAPTITUDE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DU TRAVAIL :</b></p> <p style="text-align: center; color: #0056b3;">Aucune disposition conventionnelle spécifique à ce cas de figure.</p> <p>On se réfère donc à l'indemnité conventionnelle de licenciement <b>calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise<sup>21</sup></b> :</p> <p><b>1. Ouvrier et employé :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins de 5 ans : 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté</li> <li>- À partir de 5 ans : 1/5ème de mois par année d'ancienneté</li> </ul> <p><b>2. Agent de maîtrise :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inférieure ou égale à 10 ans : 2/10ème de mois par année d'ancienneté</li> <li>- Supérieure à 10 ans : 3/10ème de mois par année d'ancienneté (avec un maximum de 6 mois d'indemnité)</li> </ul> <p><b>3. Cadre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inférieure ou égale à 10 ans : 2/10ème de mois par année d'ancienneté</li> <li>- De 11 ans à 20 ans : 3/10ème de mois par année d'ancienneté</li> <li>- Supérieure à 20 ans : 4/10ème de mois par année de présence (avec un maximum de 6 mois d'indemnité)</li> </ul> <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 10px; border-radius: 10px; margin-top: 10px;"> <p><b>ATTENTION : Selon la jurisprudence de la Cour de cassation<sup>22</sup>, l'indemnité conventionnelle de licenciement est doublée, seulement si la CCN le prévoit expressément, ce qui n'est pas le cas dans la CCN de la Poissonnerie. Il faut donc comparer l'indemnité conventionnelle de licenciement (non doublée) avec l'indemnité légale spéciale. La formule la plus favorable au salarié s'applique<sup>23</sup>.</b></p> </div>	<p><b>INAPTITUDE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DU TRAVAIL :</b></p> <p>Le salarié a droit, <b>quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise</b>, à une indemnité de licenciement spéciale qui correspond à l'indemnité légale doublée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté x2</li> <li>- Au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire par année d'ancienneté x2</li> </ul>

<sup>20</sup> Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre son poste (quelle que soit l'origine professionnelle ou non professionnelle de l'inaptitude), l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que :

- s'il justifie de l'impossibilité de le reclasser ou du refus par le salarié de l'emploi proposé,
- ou si le médecin du travail a expressément indiqué dans l'avis d'inaptitude physique que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi

À noter également que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur le reclassement du salarié

<sup>21</sup> Articles 3-2-3 et 7-7 de la convention collective du 12 avril 1988

<sup>22</sup> Cass. soc. 25.03.2009 n°07-41.708

<sup>23</sup> Cass. soc. 26.01.2011 n°09-68.544 – Cass.soc. 2.07.2014 n°12-29.677

	SOURCE CCN (en vigueur étendu)	DISPOSITIONS LEGALES
Licenciement pour inaptitude (suite)	<p><b>INAPTITUDE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DU TRAVAIL (SUITE) :</b></p> <p><b>Base de calcul<sup>24</sup> :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ouvrier et Employé</b> : 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois (primes proratisées)</li> <li>- <b>Agent de maîtrise et cadre</b> : 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois (ou des 12 derniers indemnisés à plein traitement en cas de suspension du contrat de travail pour maladie)</li> </ul> <p><b>Préavis : Aucune disposition conventionnelle spécifique à ce cas de figure</b></p>	<p><b>INAPTITUDE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DU TRAVAIL (SUITE) :</b></p> <p><b>Base de calcul :</b></p> <p>1/12 des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (primes annuelles versées pendant cette période proratisées).</p> <p><b>Préavis à respecter :</b></p> <p>Le salarié qui ne peut exécuter son préavis du fait de son inaptitude d'origine professionnelle bénéficiant, en application de l'article L. 1226-14 du Code du travail, de l'indemnité compensatrice de préavis légale prévue par l'article L. 1234-5. Ces dispositions dérogent au principe selon lequel le salarié qui est dans l'impossibilité d'exécuter son préavis ne perçoit pas d'indemnité compensatrice.</p>
	<p><b>ATTENTION : Le salarié inapte à la suite d'un accident du travail bénéficie, en application de l'article L. 1226-14 du Code du travail, d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis légale prévue par l'article L. 1234-5. Ces dispositions dérogent au principe selon lequel le salarié qui est dans l'impossibilité d'exécuter son préavis ne perçoit pas d'indemnité compensatrice. C'est ce qui justifie l'interprétation stricte qu'en fait la Cour de cassation. En conséquence, le salarié ne peut pas se prévaloir de l'indemnité compensatrice de préavis prévue par la convention collective (pour les autres motifs de licenciement que l'inaptitude d'origine professionnelle) lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale.</b></p>	

<sup>24</sup> Articles 3-2-3 et 7-7 de la convention collective du 12 avril 1988

	SOURCE CCN (en vigueur étendu)	DISPOSITIONS LEGALES
<b>Licenciement pour inaptitude (suite)</b>	<p><b>INAPTITUDE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DU TRAVAIL :</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Aucune disposition conventionnelle spécifique à ce cas de figure.</b></p> <p>On se réfère donc à l'indemnité conventionnelle de licenciement <b>calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise</b><sup>25</sup> :</p> <p><b>1. Ouvrier et employé :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins de 5 ans : 1/10ème de mois de salaire par année d'ancienneté</li> <li>- À partir de 5 ans : 1/5ème de mois par année d'ancienneté</li> </ul> <p><b>2. Agent de maîtrise :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inférieure ou égale à 10 ans : 2/10ème de mois par année d'ancienneté</li> <li>- Supérieure à 10 ans : 3/10ème de mois par année d'ancienneté (avec un maximum de 6 mois d'indemnité)</li> </ul> <p><b>3. Cadre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inférieure ou égale à 10 ans : 2/10ème de mois par année d'ancienneté</li> <li>- De 11 ans à 20 ans : 3/10ème de mois par année d'ancienneté</li> <li>- Supérieure à 20 ans : 4/10ème de mois par année de présence (avec un maximum de 6 mois d'indemnité).</li> </ul> <p><b>Base de calcul :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Ouvrier et Employé</u> : 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois ou 1/3 des 3 derniers mois (primes proratisées)</li> <li>- <u>Agent de maîtrise et cadre</u> : 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois (ou des 12 derniers indemnités à plein traitement en cas de suspension du contrat de travail pour maladie).</li> </ul> <p><b>Préavis :</b> Aucune disposition conventionnelle spécifique à ce cas de figure</p> <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px;"> <p><b>ATTENTION : Le salarié ne peut exécuter son préavis et ne bénéficie pas d'une indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, l'indemnité de licenciement doit être calculée compte tenu de son ancienneté incluant la durée du préavis qui aurait été dû si le salarié avait été en mesure de l'exécuter</b><sup>25</sup></p> </div>	<p><b>INAPTITUDE CONSÉCUTIVE À UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DU TRAVAIL :</b></p> <p><b>Le salarié a droit au minimum à l'indemnité légale de licenciement ou à une indemnité conventionnelle ou contractuelle si elle est plus favorable. L'indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté</li> <li>- Au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire par année d'ancienneté</li> </ul> <p><b>Base de calcul :</b> 1/12 des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois (primes annuelles versées pendant cette période proratisées)</p> <p><b>Préavis :</b> Aucune indemnité compensatrice prévue par la loi</p> <div style="background-color: red; color: white; padding: 5px;"> <p><b>ATTENTION : Le salarié ne peut exécuter son préavis et ne bénéficie pas d'une indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, l'indemnité de licenciement doit être calculée compte tenu de son ancienneté incluant la durée du préavis qui aurait été dû si le salarié avait été en mesure de l'exécuter</b><sup>25</sup></p> </div>

<sup>25</sup> Articles 3-2-3 et 7-7 de la convention collective du 12 avril 1988

<sup>26</sup> Cass. Soc. 22.11.2017 n°16-13.883

<sup>27</sup> L'article L.1226-4-1 du C. du travail dispose que les indemnités dues au titre de la rupture du contrat de travail peuvent être prises en charge par un fonds de mutualisation auquel l'employeur a souscrit et qui est géré par l'AGS