

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE MÉDICALE



Avis d'inaptitude du médecin du travail

- > au moins un examen médical et un échange avec le salarié
- > étude du poste et des conditions de travail du salarié
- > échange, par tous moyens, avec l'employeur

si obligation de recherche d'un reclassement



- > consultation du comité social et économique



- > le cas échéant, proposition de(s) poste(s) au salarié



- > si refus du salarié, ou à défaut de poste disponible, notification écrite au salarié des motifs s'opposant à son reclassement

si dispense de recherche d'un reclassement

Convocation du salarié à l'entretien préalable

par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre récépissé indiquant :



- > qu'une mesure de licenciement est envisagée
- > la date, l'heure et le lieu de l'entretien
- > les modalités d'assistance du salarié

Au moins 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien

Entretien préalable avec le salarié

en présence, le cas échéant, de l'assistant du salarié et de celui de l'employeur :



- > expliquer au salarié le(s) motif(s) de rupture envisagé(s)
- > recueillir les explications du salarié
- > éventuellement, rédiger un compte-rendu signé des deux parties et, le cas échéant, de leurs assistants

Au moins 2 jours ouvrables entre l'entretien et le licenciement

Notification du licenciement

par lettre recommandée avec accusé de réception



- > indiquant précisément le ou les motifs du licenciement : soit inaptitude médicale et impossibilité de reclassement, soit inaptitude médicale et dispense de reclassement par le médecin du travail
- > signée par l'employeur ou la personne ayant reçu délégation du pouvoir de licencier
- > préciser les conséquences du licenciement sur le préavis et les indemnités de rupture



si le salarié n'a pas été reclassé ou licencié 1 mois après la visite médicale, reprise du versement du salaire

