



# Reclassement du salarié

Directe - XX/XX/XX

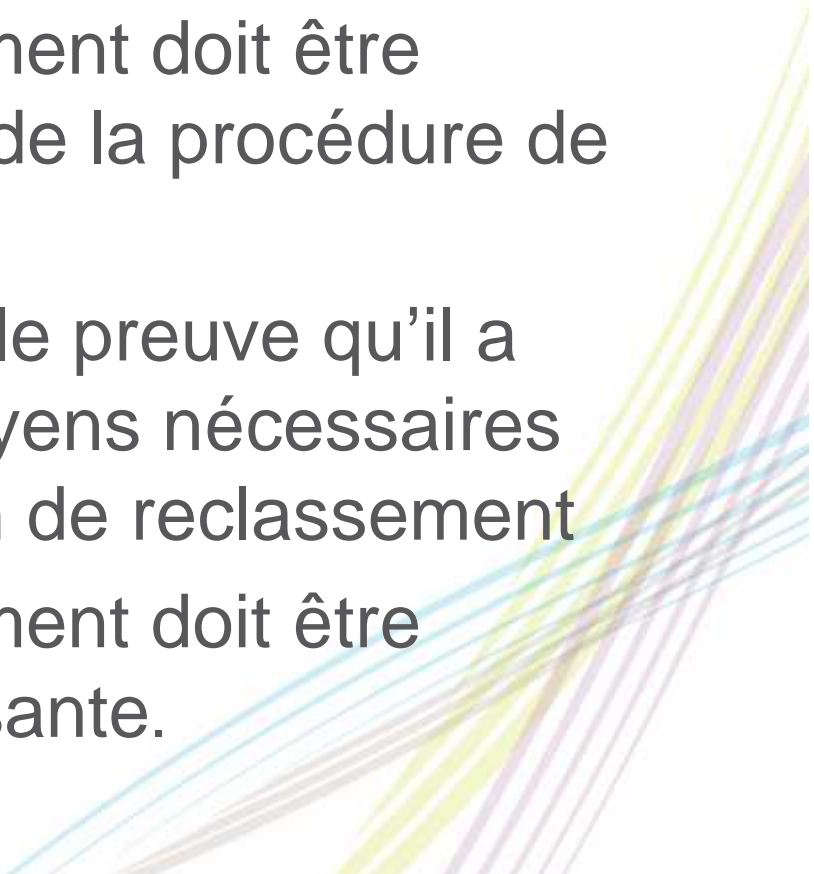
# Reclassement du salarié

---

- Obligation est faite à l'employeur de reclasser le salarié déclaré inapte quelle que soit l'origine de l'inaptitude,
  - professionnelle ou non,
  - salarié sous CDI ou CDD

# Reclassement du salarié

---

- Obligation de reclassement
  - La recherche de reclassement doit être préalable à l'engagement de la procédure de licenciement
  - L'employeur doit apporter la preuve qu'il a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour remplir son obligation de reclassement
  - La recherche de reclassement doit être effective, sérieuse et suffisante.
- 

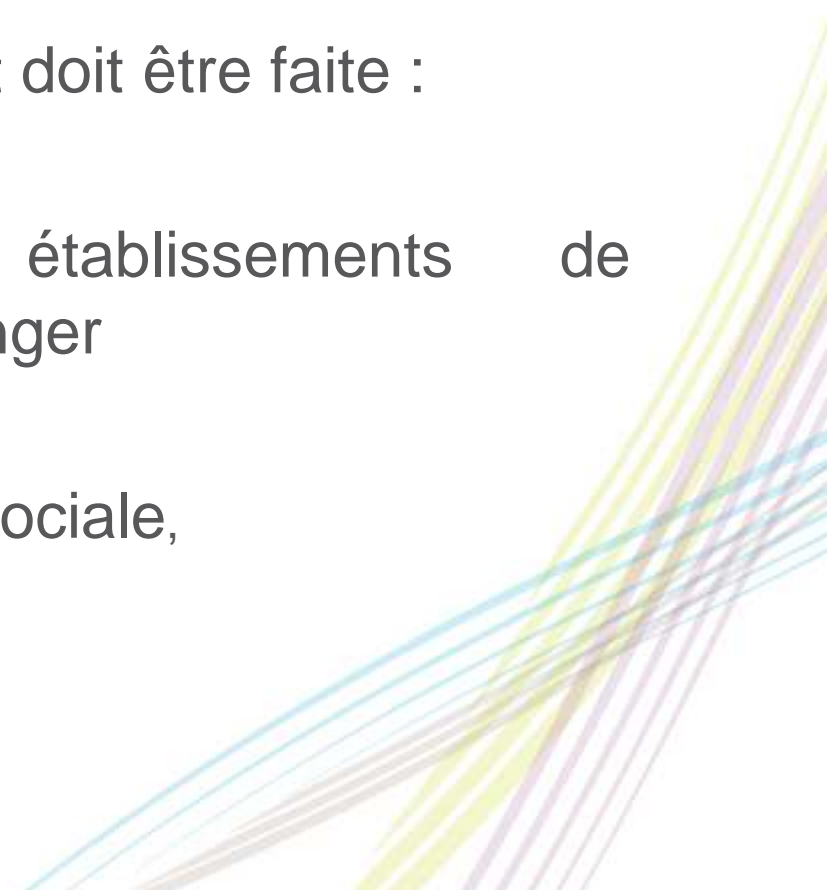
# Reclassement du salarié

---

- Délais de reclassement
- Il faut distinguer le *délai légal de reclassement* d'un mois à l'issue duquel l'employeur doit reprendre le paiement des salaires et la *période de recherche de reclassement* dont la durée n'est pas définie par la loi
- Pour cette recherche de reclassement, le décompte commence à compter du second examen médical
- Passé le délai d'un mois, l'employeur n'est pas exonéré du respect de son obligation, ni de ses obligations de continuer ses recherches de reclassement

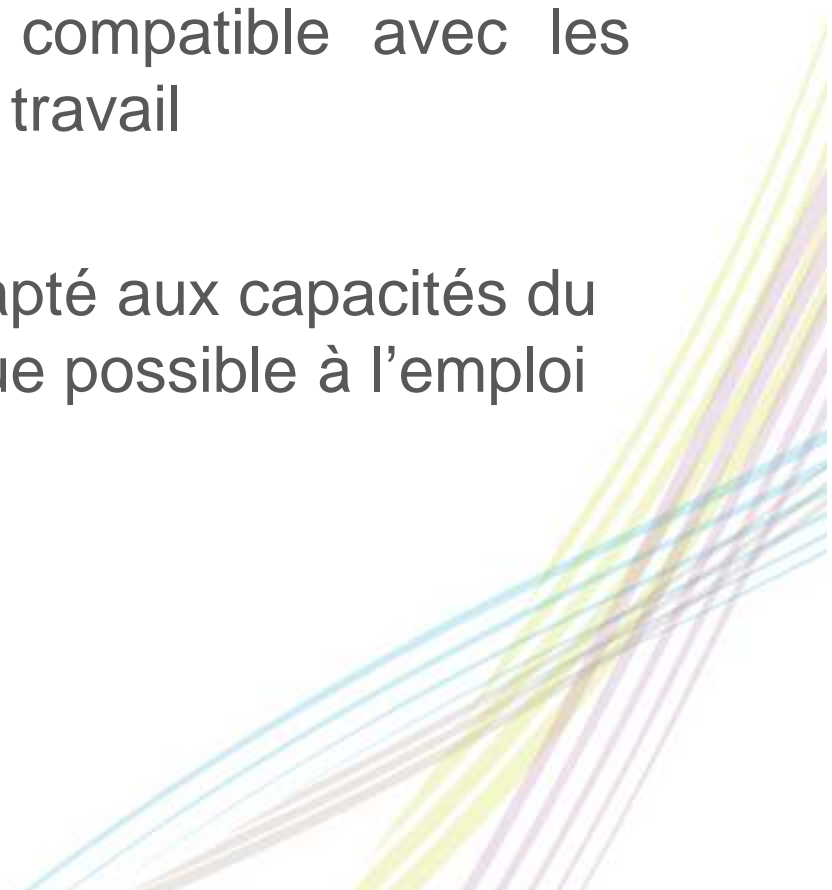
# Reclassement du salarié

---

- Champ d'application du reclassement
  - La recherche de reclassement doit être faite :
    - ❖ dans l'ensemble des établissements de l'entreprise, y compris à l'étranger
    - ❖ dans le groupe
    - ❖ dans l'Unité Economique et Sociale,
- 

# Reclassement du salarié

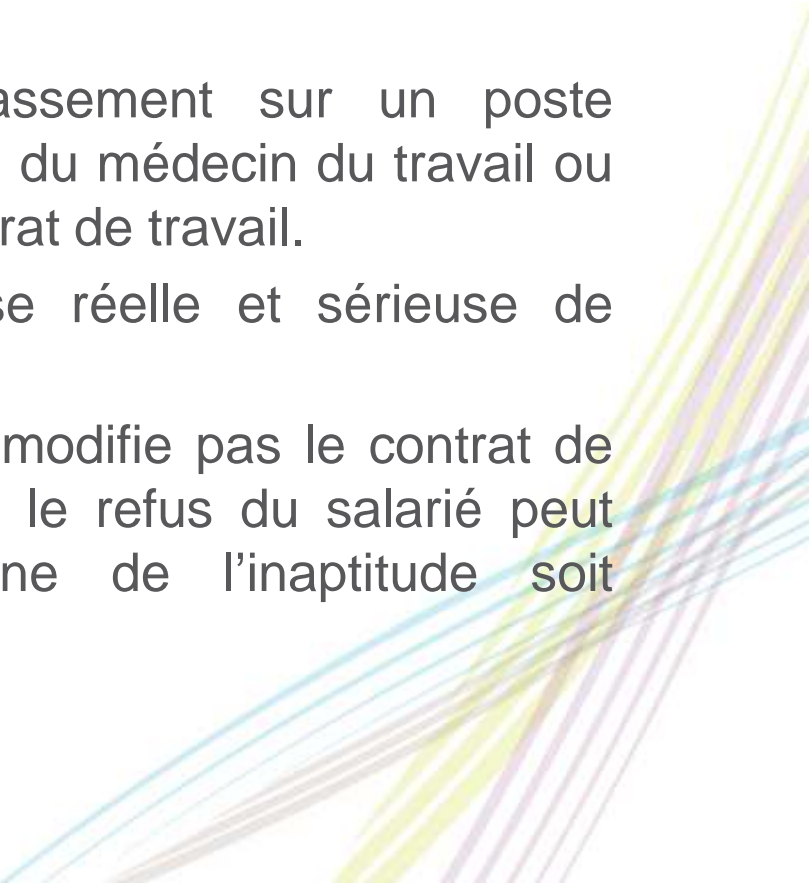
---

- Postes concernés
  - Le poste proposé doit être compatible avec les préconisations du médecin du travail
  - Le poste proposé doit être adapté aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.
- 

# Reclassement du salarié

---

- Réponse du salarié aux propositions de reclassement

- Le salarié peut refuser un reclassement sur un poste incompatible avec les préconisations du médecin du travail ou qui entraîne une modification du contrat de travail.
  - Son refus ne peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement
  - Si la proposition de l'employeur ne modifie pas le contrat de travail ou des conditions de travail, le refus du salarié peut constituer une faute, que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle ou non
- 

# Reclassement du salarié

---

- L'obligation de reclassement et de réentrainement au travail des travailleurs handicapés
  - Les travailleurs handicapés reconnus inaptes doivent bénéficier de la part de leur employeur, d'un réentrainement au travail et une rééducation professionnelle avant tout licenciement.
  - Sont ici visés les établissements ou groupe d'établissements appartenant à la même activité professionnelle de plus de 5000 salariés.
- 



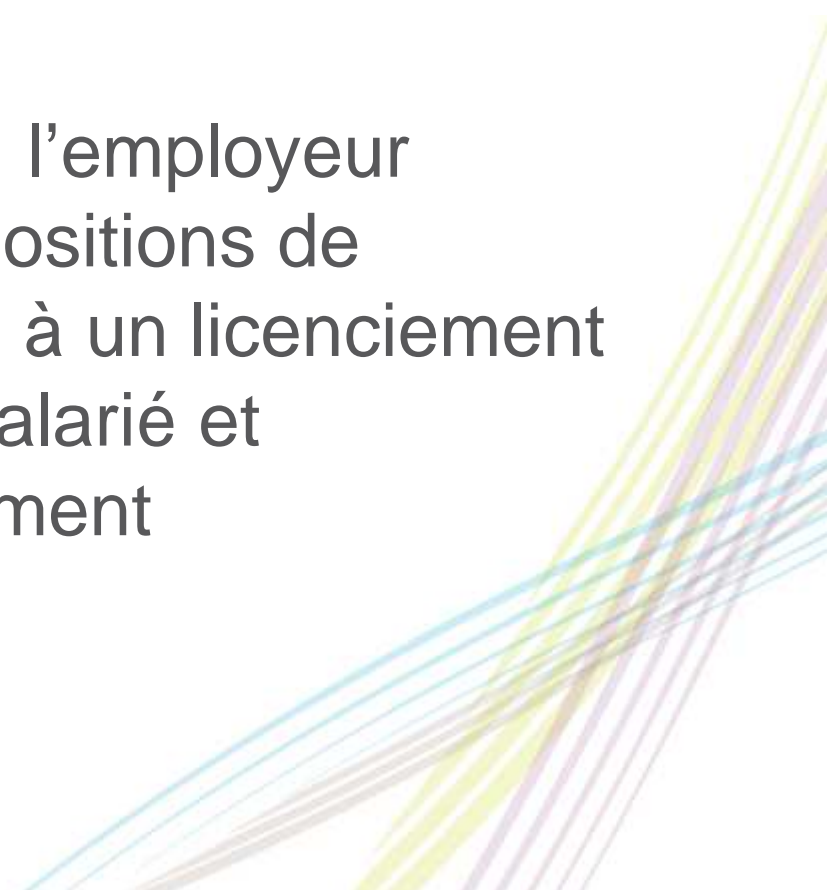
# Reclassement du salarié

---

- Avis des délégués du personnel
- Si l'inaptitude est d'origine professionnelle :
  - L'employeur a l'obligation de consulter les délégués du personnel (sauf si PV de carence)
  - L'avis des délégués doit être recueilli après que l'inaptitude ait été constatée et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités

# Reclassement du salarié

---

- Quel que soit le type de poste refusé, l'employeur peut solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail,
  - Après réponse de celui-ci, l'employeur formule de nouvelles propositions de reclassement, ou procède à un licenciement fondé sur l'inaptitude du salarié et l'impossibilité de reclassement
- 

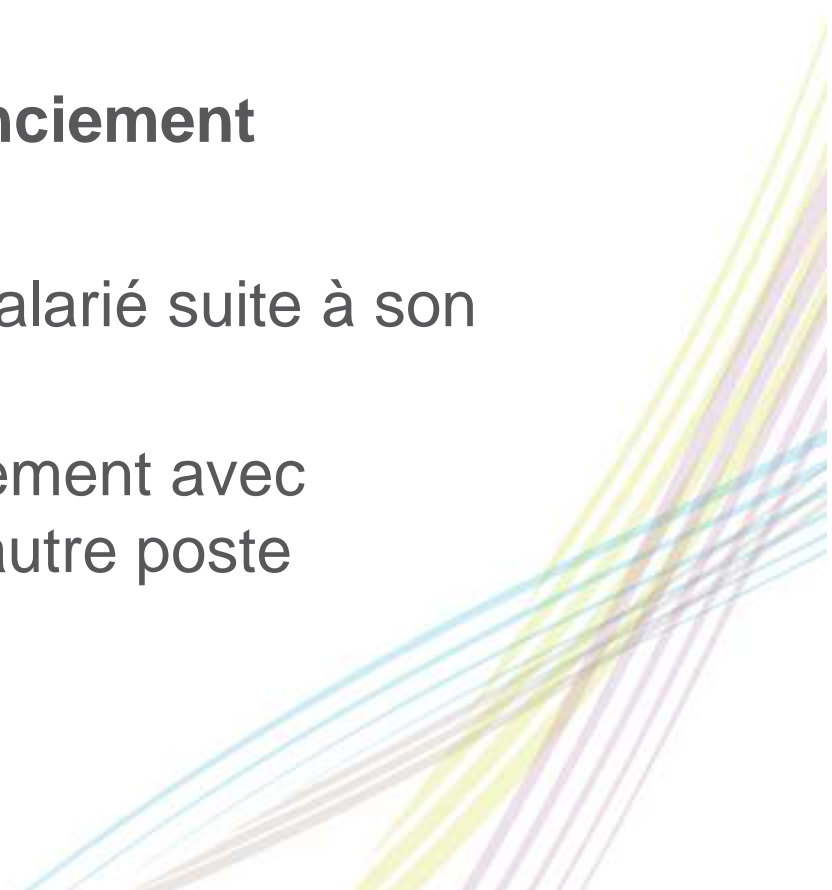


# La rupture du contrat de travail

Direccte - XX/XX/XX

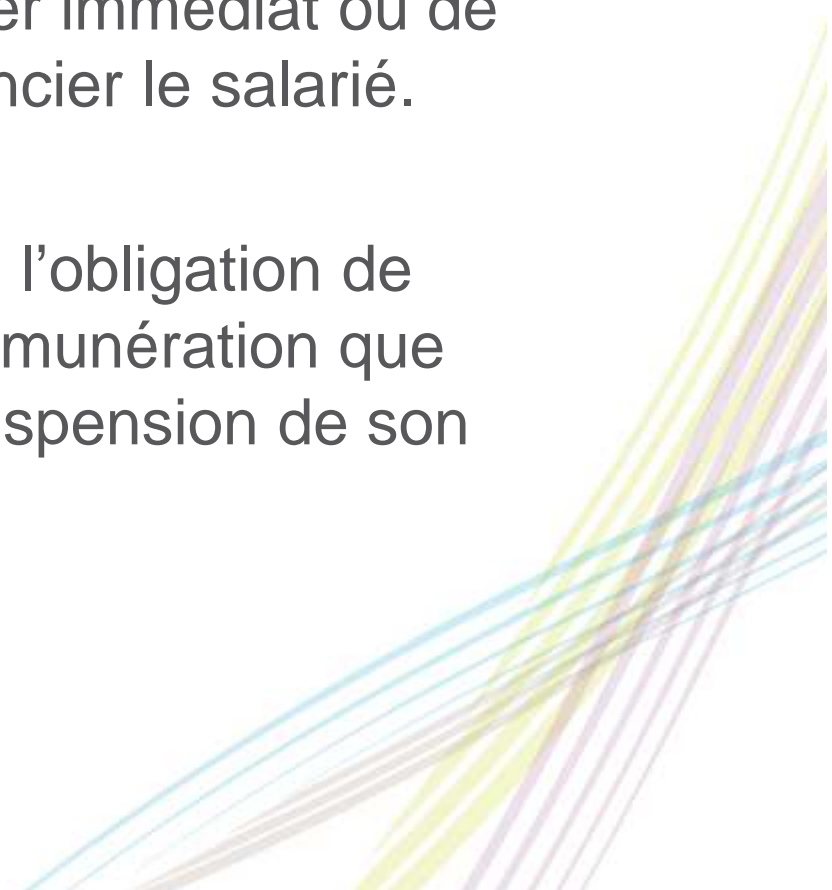
# Rupture du contrat de travail

---

- Le salarié en contrat à durée indéterminée (CDI)
  - Une seule possibilité : **le licenciement**
    - MOTIF
  - Impossibilité de reclasser la salarié suite à son inaptitude
  - Ou refus du poste de reclassement avec impossibilité de proposer un autre poste
- 

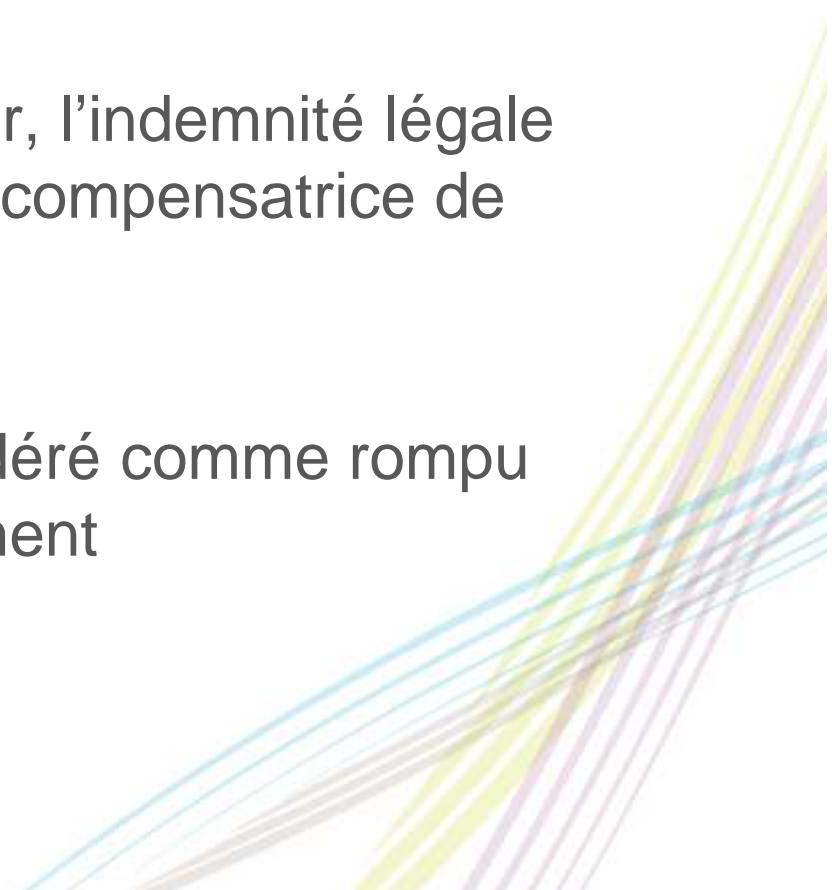
# Rupture du contrat de travail (CDI)

---

- L'employeur a **un mois** à compter de la 2<sup>ème</sup> visite (ou de la 1<sup>ère</sup>, en cas de danger immédiat ou de visite de pré-reprise) pour licencier le salarié.
  - A défaut, l'employeur est dans l'obligation de reprendre le paiement de la rémunération que percevait le salarié avant la suspension de son contrat de travail.
- 

# Rupture du contrat de travail (CDI)

---

- En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, l'indemnité de préavis n'est pas due.
  - Sont à versées par l'employeur, l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés.
  - Le contrat de travail est considéré comme rompu dès la notification du licenciement
- 

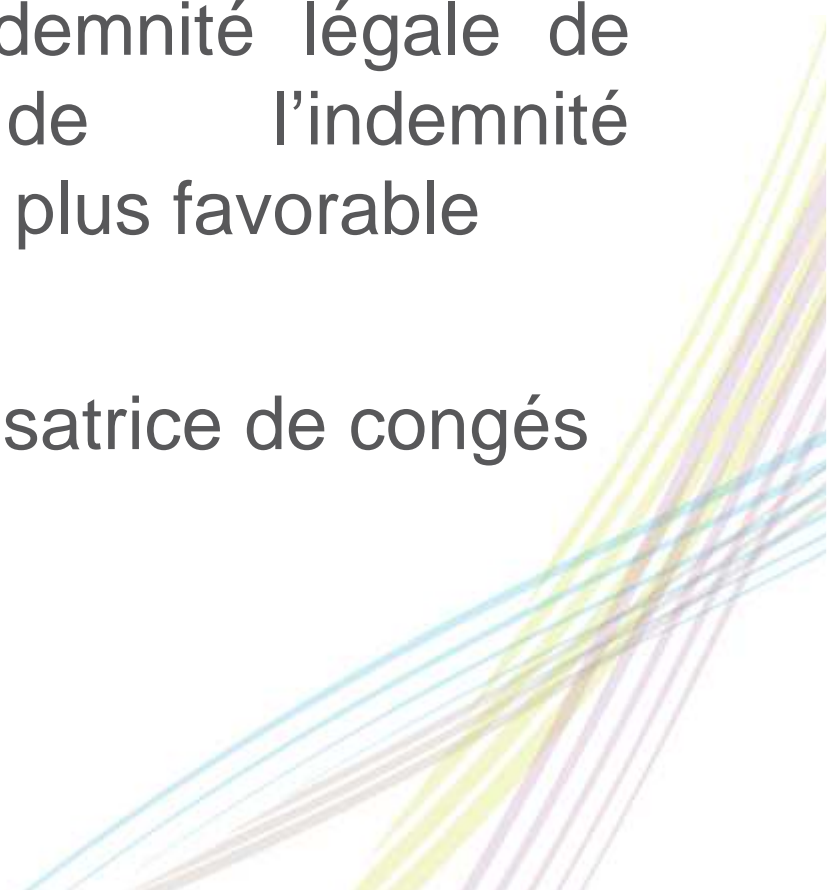
# Rupture du contrat de travail (CDI)

---

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, sont dues :
  - 1° Une indemnité compensatrice égale à l'indemnité légale de préavis
- NB, le doublement de la durée du préavis qui est accordé aux travailleurs handicapés, n'entraîne pas le doublement du montant de l'indemnité compensatrice de préavis allouée en cas de licenciement pour inaptitude professionnelle

# Rupture du contrat de travail (CDI)

---

- 2° Une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable
  - 3° Une indemnité compensatrice de congés payés
- 



# Rupture du contrat de travail (CDD)

---

- Désormais, l'inaptitude constatée par le médecin du travail constitue un motif de rupture anticipée du CDD que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle ou non.
- Les obligations de reclassement s'imposent à l'employeur dans les mêmes conditions que celles applicables en cas de CDI, notamment la consultation des délégués du personnel
- La reprise du versement des salaires à l'expiration du délai d'un mois suivant le dernier avis d'inaptitude, est garantie au salarié en CDD, qui n'est ni reclassé, ni licencié.



# Rupture du contrat de travail (CDD)

---

- Le salarié en Contrat à Durée Déterminée n'est pas soumis aux dispositions relatives au licenciement mais à celle concernant la rupture prévues aux articles L.1243-1 du code du travail qui précisent les différents cas de rupture anticipée du CDD

# Rupture du contrat de travail (CDD)

---

- En cas de rupture anticipée, l'indemnité de fin de contrat de 10 % est due
- S'il s'agit d'une inaptitude d'origine non professionnelle : est due une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
- S'il s'agit d'une inaptitude d'origine professionnelle : est due une indemnité égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

-

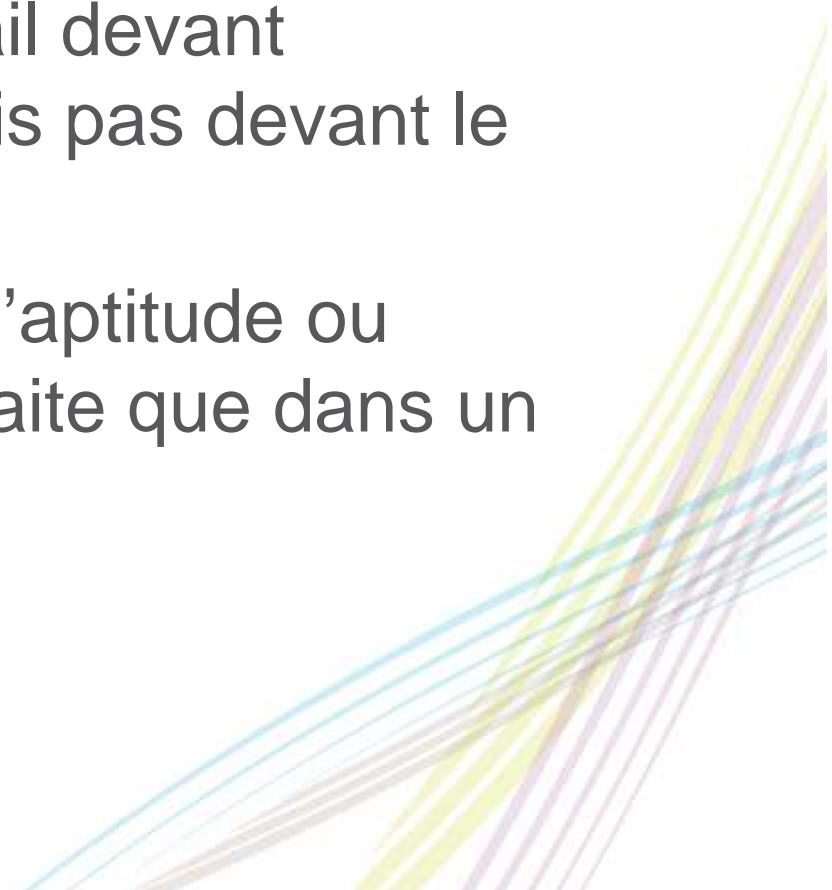


# Le contentieux

Directe - XX/XX/XX

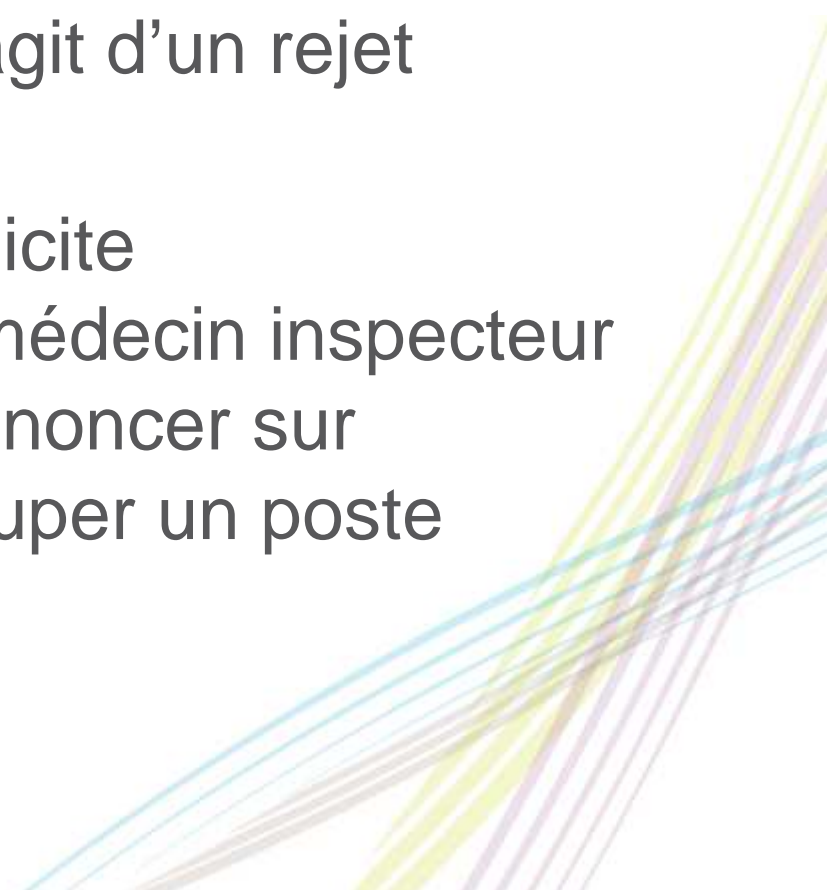
# La voie de recours contre les avis du médecin du travail

---

- L'employeur et le salarié peuvent contester l'avis du médecin du travail devant l'inspecteur du travail, mais pas devant le juge judiciaire.
  - La contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude ne peut être faite que dans un délai de deux mois
- 

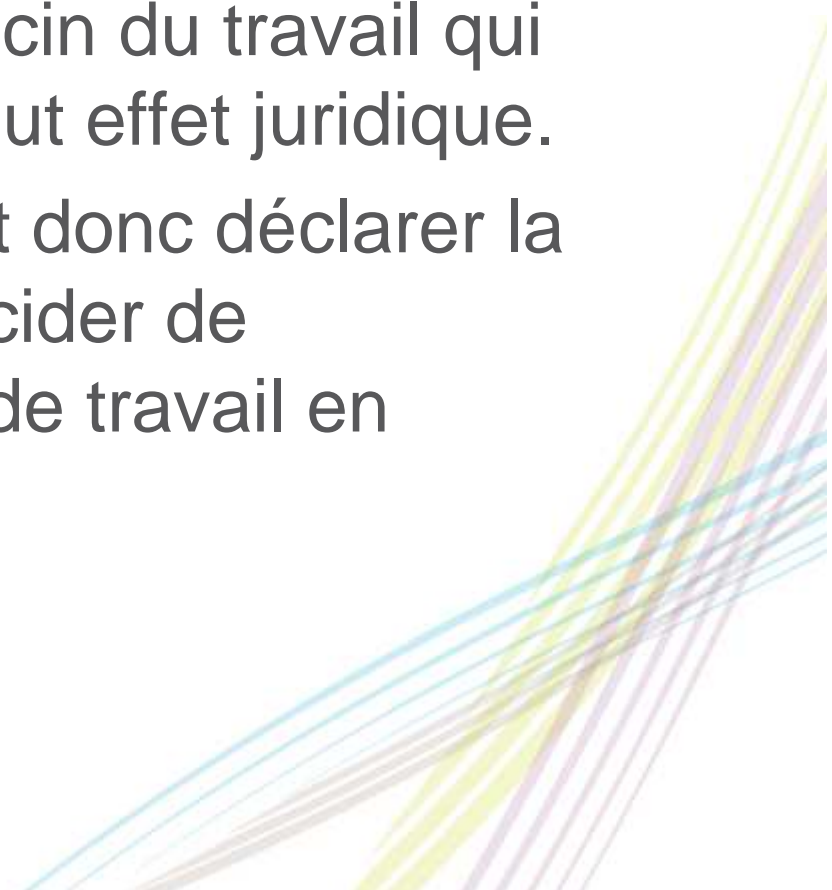
# La voie de recours contre les avis du médecin du travail

---

- L'inspecteur a deux mois pour répondre.
  - A défaut de réponse, il s'agit d'un rejet implicite.
  - L'inspecteur du travail sollicite obligatoirement l'avis du médecin inspecteur du travail avant de se prononcer sur l'aptitude du salarié à occuper un poste
- 

# La voie de recours contre les avis du médecin du travail

---

- La décision de l'inspecteur du travail se substitue à l'avis du médecin du travail qui se trouve alors privé de tout effet juridique.
  - L'inspecteur du travail doit donc déclarer la salarié apte ou inapte, décider de l'aménagement du poste de travail en donnant les détails
- 

# La voie de recours contre les décisions de l'inspecteur du travail

---

- La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet dans les deux mois d'un recours gracieux, d'un recours hiérarchique ou/et d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.
  - Si la décision favorable à l'inaptitude prise par l'inspecteur du travail est annulée, le salarié licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ou s'il n'est pas licencié, à la réintégration dans ses précédentes fonctions.
- 