



**Philippe
SALMON**
Avocat



Inaptitude – aptitude – reclassement – nouvelle formule.

La loi du 8 août 2016 dite loi El Khomri modifie sensiblement la procédure d'aptitude – inaptitude.

1 – La visite de reprise.

Le salarié doit passer une visite de reprise après :

- un arrêt de plus de 30 jours quelle qu'en soit la cause.
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle.
- Un congé maternité.

C'est à l'employeur d'organiser la visite de reprise. A noter, l'employeur doit aviser le médecin du travail de tout arrêt pour AT de moins de 30 jours, le médecin devant décider s'il y a lieu d'organiser une visite de reprise.

2 – Déclaration d'aptitude ou inaptitude.

Le médecin peut déclarer le salarié apte à son poste au besoin après aménagement, adaptation ou transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

L'entreprise doit obligatoirement prendre en compte les prescriptions du médecin du travail, ou faire connaître au médecin l'impossibilité de s'exécuter ou exercer le recours (voir ci-après) à l'encontre de la décision.

Le médecin peut déclarer le salarié inapte à son poste, mais cela ne peut être réalisé qu'après :

- Au moins un examen médical.

Avec échange entre le salarié et le médecin sur les mesures d'aménagement, adaptation, mutation, transformation ou nécessité de changement de poste.

- Une étude de poste, avec indication de la date à laquelle elle a été réalisée.
- Un échange avec l'employeur.

Le médecin du travail doit en outre obligatoirement donner des conclusions écrites sur le reclassement du salarié.



Parc ATHENA
1 rue Albert SCHWEITZER
14280 CAEN - ST CONTEST
Tel : 02 31.34.01.30 – Fax : 02 31.78.04.39
E. Mail : selarl.salmon@altajuris-caen.com
www.altajuris-caen.com
Case Palais 70

SELARL au Capital de 20 000 € - RCS CAEN 482 951 282

Cabinet Certifié



ISO 9001

3 – Recours.

Si l'une ou l'autre des parties au contrat de travail n'est pas satisfaite de la décision prise par le médecin du travail, un recours peut être envisagé.

Le recours doit être régularisé devant le Conseil de Prud'hommes en sa formation de référé. Le délai de saisine est de 15 jours.

Le Conseil de Prud'hommes désignera un médecin expert qui réalisera une expertise et dira si le salarié est apte ou inapte.

ATTENTION: L'entreprise a toujours un délai de 1 mois après la visite de reprise pour reclasser ou licencier le salarié, passé ce délai le paiement du salaire doit être repris. Dès lors, pendant la procédure devant le Conseil de Prud'hommes, puis l'expertise, le paiement du salaire devra être assumé !

4 – Reclassement.

Lorsque le salarié est inapte, l'entreprise a l'obligation de rechercher une solution de reclassement.

L'entreprise devra pour ce faire consulter le médecin du travail par écrit.

L'entreprise devra de même consulter les délégués du personnel, quelle que soit l'origine professionnelle ou non de l'arrêt.

L'employeur est dispensé de recherche de reclassement si la fiche d'inaptitude mentionne :

- Tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Au titre de la recherche de reclassement, l'entreprise doit mettre en oeuvre des mesures de : mutation, aménagement, adaptation, transformation de poste, ou aménagement du temps de travail.

L'entreprise doit proposer au salarié un poste aussi comparable que possible au précédent au besoin en lui faisant suivre une formation légère.

La recherche de reclassement doit être réalisée, dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe y compris à l'international.

L'entreprise est réputée avoir satisfait à son obligation de reclassement lorsqu'elle a proposé au salarié une solution de reclassement conforme aux critères ci-avant rappelés.

5 – Licenciement.

En cas d'impossibilité de reclassement l'entreprise doit :

- Notifier au salarié l'impossibilité qui est la sienne de le reclasser en exposant les motifs de cette impossibilité.
- Convoquer le salarié à un entretien préalable.
- Recevoir le salarié en entretien.
- Notifier le licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude.

La procédure d'inaptitude – aptitude est aujourd'hui unifiée, mais elle est plus complexe à suivre et empreinte de subtilités, il est d'autant plus nécessaire pour les entreprises d'être assistées pour la mettre en oeuvre.

Philippe SALMON
Avocat
SALMON & Associés

