



8, Port Saint Sauveur - 31000 Toulouse (France) Tél.
(33).05.67.700.400 / Fax (33).05.67.700.401
Courrier électronique: courrier@messant.fr

Organisme de formation enregistré sous le numéro 73 31 05173 31

FORMATION

Comment gérer l'inaptitude médicale d'un salarié depuis la réforme de 2012 ?

deux sessions :

21 mars 2013

de 8h30 à 12h00

19 avril 2013

de 8h30 à 12h00

L'inaptitude au poste de travail, définie par le code du travail, obéit à un formalisme précis au regard de la procédure et des obligations respectives de l'employeur et du salarié.

Depuis le 1er juillet 2012, date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-135 du 31 janvier 2012 qui définit une nouvelle organisation de la médecine du travail, d'importantes modifications des règles applicables à la procédure d'inaptitude du salarié sont apparues.

L'objectif de cette formation document est de faire un point, clair et détaillé, sur les apports de la réforme et de rendre compte de la réglementation aujourd'hui en vigueur. Elle intègre les plus récentes évolutions réglementaires, et les principaux enseignements tirés de la jurisprudence.

Elle appelle l'attention sur les changements concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés (*examens de pré-reprise & reprise, délais de contestation des avis...*).

PROGRAMME

Préambule : définition de l'inaptitude

1. LE CONSTAT DE L'INAPTITUDE :

- Rôle exclusif du Médecin du travail : *interférences avec le médecin traitant, la Sécurité sociale...*
- Circonstances et moments du constat d'inaptitude : *à l'occasion de quelle visite ?*
- Chronologie :
 - ⇒ Principe : *deux visites médicales espacées de 2 semaines*
 - ⇒ Nouveauté : *la visite de « pré-reprise »*
 - ⇒ Cas de la visite médicale unique : *notion de « danger immédiat »*

2. LES CARACTERISTIQUES DU CONSTAT D'INAPTITUDE :

- Eventail des différents cas d'inaptitude : *totale ou partielle, temporaire ou définitive...*
- Encadrement du constat d'inaptitude : *préconisations du Médecin du travail, rôle de l'employeur*

3. LA GESTION DU CONSTAT D'INAPTITUDE :

- Prise en compte par l'employeur : *acceptation ou contestation*
- Lancement de la recherche de reclassement :
 - ⇒ Périmètre de recherche et forme des démarches de l'employeur
 - ⇒ Procédures à suivre : *distinctions selon l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude*

4. LES SUITES DU CONSTAT D'INAPTITUDE :

- Reclassement du salarié : *encadrement juridique*
 - ⇒ Distinction selon l'existence d'une modification du contrat de travail ou non
 - ⇒ Charge de la preuve de l'effectivité des recherches
- Licenciement du salarié :
 - ⇒ Procédure à suivre et mentions obligatoires
 - ⇒ Date d'effet du licenciement et indemnités dues : *préavis, indemnité spéciale...*
- Reprise du versement du salaire : *modalités, durée, articulation avec nouvel arrêt de travail*

4. LES SANCTIONS JUDICIAIRES :

- Incidences pour l'employeur :
 - ⇒ Irrégularité de procédure
 - ⇒ Recherche de reclassement insuffisante ou déloyale
- Incidences pour le salarié :
 - ⇒ Hypothèse de refus abusif des postes de reclassement proposés

Références :

Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012
Circulaire DGT n° 3 du 9 novembre 2012
Actualité jurisprudentielle