Image not found or type unknown

Allègement de l’obligation de reclassement en cas d’inaptitude

Fiche pratique publié le **17/09/2015**, vu **1477 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a modifié cette obligation dans la mesure où, dans certaines circonstances, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir à procéder à une recherche de reclassement.

Principe

Lorsqu’un salarié est déclaré physiquement inapte à son poste par le médecin du travail, l’employeur est tenu de lui rechercher un emploi de reclassement sui respectant les préconisations du médecin.

En cas d'inaptitude, la visite de reprise s'effectue en principe en deux visites, espacées de 15 jours, auprès du médecin du travail. Toutefois, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte en une seule visite, s'il estime qu'il y a un danger pour la sécurité ou la santé du salarié.

L'avis d'inaptitude entraîne pour l'employeur une obligation de reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe. Cette recherche de reclassement s'imposait à l'employeur, que l'inaptitude soit constatée au terme des deux visites médicales ou d'une seule. Le salarié ne peut être licencié qu’à défaut de poste disponible, ou s’il refuse les propositions qui lui sont faites.

Exceptions : le salarié a subi un accident du travail ou une maladie professionnel

Désormais, la loi sur le dialogue social, en vigueur depuis le 19 août 2015, prévoit que le médecin du travail déclarant un salarié physiquement inapte à son emploi à la suite d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle a la possibilité d’indiquer dans son avis que le maintien du salarié dans l’entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Dans cette situation, l’employeur est dispensé de toute recherche de reclassement et peut engager la procédure de rupture du contrat pour inaptitude physique (C. trav. art. L 1226-12 modifié).

A priori, l’employeur serait dispensé de consulter les délégués du personnel ainsi que de notifier par écrit au salarié les motifs s’opposant à son reclassement dans l’entreprise avant d’engager la procédure de licenciement. Toutefois, la loi ne précise rien.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés