Image not found or type unknown

Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Conseils pratiques publié le **14/11/2023**, vu **2455 fois**, Auteur : Delphine ROBINE

Que se passe t-il lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte de manière définitive à son poste de travail ?

L'avis d'inaptitude

L'inaptitude correspond à l'impossibilité pour le salarié d'occuper son poste de travail actuel.

L'avis d'inaptitude est délivré par le Médecin du travail à la suite d'un examen médical du salarié. Le Médecin du travail étudie la capacité du salarié à occuper son emploi.

L'inaptitude constatée par le Médecin du travail peut être totale (le salarié est dans l'incapacité d'accomplir aucune tâche liée à son poste de travail), ou partielle (le salarié peut accomplir certaines tâches liées à son poste de travail).

La déclaration d'inaptitude peut intervenir en un seul examen ou bien à l'issue d'un second examen médical.

ATTENTION :

Il ne faut pas confondre l'inaptitude et l'invalidité. L'invalidité est une notion de la Sécurité Sociale et est appréciée par le Médecin-Conseil de la CPAM. L'inaptitude relève du droit du travail. Un salarié déclaré inapte par le Médecin du travail peut ne pas être considéré comme invalide par la Sécurité Sociale. Inversement, une personne déclarée invalide par la Sécurité Sociale peut être considérée comme apte par le médecin du travail.

Recherche de poste de reclassement

Dès que l'employeur reçoit la notification de déclaration d'inaptitude de son salarié, il doit entreprendre des recherches de postes de reclassement.

La recherche de reclassement doit être effectuée loyalement par l'employeur. Cela signifie qu'il doit avoir étudié toutes les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte.

L'employeur doit tenir compte des préconisations émises par le Médecin du travail.

La recherche doit se faire dans l'entreprise et le groupe d'entreprises auquel l'employeur appartient.

Le poste de reclassement proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagements du temps de travail.

Si l'entreprise est dotée d'un CSE (Conseil Social Economique), ce dernier doit être consulté pour avis sur le poste de reclassement avant que ce poste ne soit proposé au salarié.

ATTENTION :

Si le Médecin du travail a indiqué sur l'avis d'inaptitude que " tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé " ou que " l'état de santé du salarié fait obstacle a tout reclassement dans un emploi ", l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement. La procédure de licenciement sera donc engagée sans recherche préalable d'un poste de reclassement.

La procédure de licenciement

Si aucun poste de reclassement n'est trouvé, alors, l'employeur doit engager la procédure de licenciement.

Pour cela, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement. Le jour de l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la date de première présentation de la convocation.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par la personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. S'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise (pas de CSE), le salarié peut également se faire assister par un Conseiller du salarié dont la liste est consultable auprès de la mairie. Le salarié devra informer en amont l'employeur qui pourra décider lui-même d'être assisté lors de l'entretien.

Cet entretien a pour objectif d'informer des motifs justifiant la mise en place de la procédure et de recueillir les observations du salarié.

A l'issue de cet entretien, l'employeur ne doit pas avoir pris de décision définitive. Il devra alors respecter un délai de 2 jours ouvrables avant de notifier la lettre de licenciement au salarié.

Le licenciement pour cause d'inaptitude et impossibilité de reclassement entraine le versement de l'indemnité de licenciement de la part de l'employeur au salarié. Si l'inaptitude est d'origine professionnelle, cette indemnité est doublée et une indemnité compensatrice de préavis est

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

également due par l'employeur au salarié.

Le salarié aura la possibilité de percevoir les allocations de pôle emploi.

ATTENTION :

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude pour entreprendre les démarches. Pendant ce délai, le versement du salaire est suspendu. A l'issue du délai d'un mois, l'employeur doit reprendre le versement du salaire, peu importe que le salarié ait repris le travail.

Vous pouvez prendre contact avec le Cabinet d'Avocat de Maître Delphine ROBINE qui vous accompagnera dans toutes les démarches judiciaires.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés