

L'INAPTITUDE : des nouveautés depuis le 1^{er} janvier 2017

Depuis le 1^{er} janvier 2017 la procédure de l'inaptitude a été modifiée. Nous vous proposons un résumé de ces changements et vous invitons à nous contacter si vous avez des besoins de conseils concrets.

Réduction du nombre de visites

Désormais, un seul examen constatant l'inaptitude suffit. Ce n'est que si le médecin du travail l'estime nécessaire qu'un second examen médical doit avoir lieu.

4 actions préalables encadrent le constat d'inaptitude

Toute déclaration d'inaptitude nécessite maintenant 4 actions préalables de la part du médecin du travail et/ ou de son équipe pluridisciplinaire :

- Avoir réalisé au moins un examen médical du salarié
- Avoir réalisé une étude de poste
- Avoir réalisé une étude des conditions de travail
- Avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur.

L'élargissement de ces actions à l'équipe pluridisciplinaire ainsi qu'une plus grande place accordée à la concertation entre le médecin, le salarié et l'employeur devrait rendre la procédure plus effective, efficace et claire pour toutes les parties prenantes.

La contestation de l'avis d'inaptitude

Désormais, toute contestation de l'avis d'inaptitude s'effectue auprès du Conseil des Prud'hommes par une demande de désignation d'un médecin-expert.

Une procédure de licenciement unifiée

Hormis quelques spécificités (l'indemnisation temporaire, la majoration de l'indemnité de licenciement et des sanctions plus lourdes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse), la procédure de licenciement pour inaptitude est maintenant identique qu'elle soit d'origine professionnelle ou non et s'applique également aux salariés en CDD.

L'obligation de reclassement

Dorénavant l'employeur peut rompre le contrat de travail, en principe sans rechercher de reclassement, si l'avis du médecin du travail comporte l'une des mentions expresses suivantes :

- « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » *ou*
- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ».

Les dispositions concernant la consultation des délégués du personnel et l'explication écrite des motifs qui s'opposent au reclassement du salarié restent inchangées. Par contre, selon la loi l'obligation de reclassement est dorénavant réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Si le salarié refuse une telle proposition, l'employeur peut désormais procéder au licenciement sans justifier l'impossibilité de reclassement.

Pour tous renseignements, n'hésitez pas à contacter nos équipes du service social intervenant sur votre dossier.

 **ACSO CONSEILS L'UNION**
15 Bis Route de Bessières

31240 L'Union
France
Téléphone : 33(0) 5 34 25 45 85
FAX : 33(0) 5 34 25 45 90

 **ACSO CONSEILS TOULOUSE**
13 rue André Villet
ZI du Palays
BP 34171 – 31031 Toulouse Cedex 4
France
Téléphone : 33(0) 5 62 16 13 63
FAX : 33(0) 5 62 16 13 62

 **ACSO CONSEILS COLOMIERS**
27 allée du Roussillon
Immeuble le Cornélien
31770 Colomiers
France
Téléphone : 33(0) 5 61 11 95 39
FAX : 33(0) 5 34 25 45 90