



Le maintien dans l'emploi : les obligations de l'employeur



Les obligations de l'employeur : les principes généraux

- l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés
- Ces mesures comprennent la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ainsi que des actions de prévention des risques professionnels
- L'employeur doit veiller à adapter le travail à l'homme, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail
- l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes



La portée des obligations générales de l'employeur : une obligation de résultat

- l'employeur est tenu par une obligation de résultat en matière de santé au travail : une construction de la jurisprudence
- Une portée générale : l'employeur doit agir sur la prévention afin d'éviter que les risques ne surviennent et ne peut se contenter d'appliquer des mesures curatives



La reconnaissance de l'aptitude au poste de travail

- Une compétence exclusive du médecin du travail
- La décision du médecin s'impose à l'employeur. Si l'employeur considère qu'il est dans l'impossibilité de respecter la décision, il doit faire connaître ses motifs au médecin
- La contestation de l'avis médical auprès de l'inspecteur du travail en cas de difficultés ou de désaccord : par l'employeur ou le salarié au sujet de l'état de santé du salarié ou le type de reclassement envisagé



reconnaissance de l'aptitude au poste de travail

- Les règles relatives au suivi médical et leur portée : la visite d'embauche, la visite périodique, la visite de reprise après un arrêt
- l'inaptitude à l'embauche et l'application de la procédure d'inaptitude
- La visite de reprise et la fin de la suspension du contrat de travail
- L'avis d'aptitude avec réserves est différent d'un avis d'inaptitude : obligation de maintien au poste



La procédure encadrant la reconnaissance de l'inaptitude

- reconnaissance possible pendant l'arrêt maladie
- L'avis d'inaptitude suite à l'étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise, les 2 visites espacées d'au moins 2 semaines par le médecin du travail : une rédaction et des propositions précises
- La situation de danger immédiat pour la santé de l'intéressé ou celle des tiers : la visite unique
- Le délai d'un mois pour rechercher un reclassement et le statut du salarié : l'absence de rémunération, l'indemnité temporaire d'inaptitude d'origine professionnelle versée par la CPAM, le reprise du versement du salaire au bout d'un mois
- La délivrance d'un arrêt de travail après la 2^e visite ne suspend pas le délai d'un mois : la procédure se poursuit



L'obligation de reclassement

- Juridiquement, le respect de cette obligation est apprécié après la seconde visite
- Le principe : la recherche d'un emploi approprié aux capacités du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé, mise en œuvre de mesures telles que la mutation, la transformation du poste de travail ou l'aménagement des horaires de travail
- Le reclassement et l'inaptitude partielle émise par le médecin du travail : l'adaptation du poste
- le reclassement et l'inaptitude à tout poste dans l'entreprise : le maintien de l'obligation de reclassement



L'obligation de reclassement

- le reclassement et l'inaptitude temporaire sur le poste : la nécessité de reclasser
- La portée juridique de l'obligation de reclassement : le périmètre de la recherche est étendu au sein de l'entreprise et du groupe
- Le refus des propositions de reclassement par le salarié : la poursuite des recherches de reclassement, la saisine du médecin du travail si le salarié invoque une incompatibilité, le refus et l'absence de modification du contrat de travail



L'obligation de reclassement

- Les spécificités de la recherche de reclassement lié à un motif d'inaptitude d'origine professionnelle :
 - ❖ consultation des délégués du personnel
- Les sanctions en cas de défaut de reclassement :
 - ❖ Origine non professionnelle : réintégration ou 6 mois de salaire
 - ❖ Origine professionnelle : réintégration ou 12 mois de salaire

La rupture du contrat de travail pour inaptitude

- L'inaptitude et les salariés sous CDD : l'inaptitude constitue désormais un motif de rupture d'un CDD (Loi du 17 mai 2011)
- La règle de principe : l'interdiction de la rupture du contrat de travail fondé sur l'état de santé du salarié et l'incidence sur la période d'essai, la transaction et la rupture conventionnelle, l'invalidité = nullité du licenciement
- La justification du motif de licenciement : la justification de l'impossibilité du reclassement sous le contrôle du juge, établir des démarches précises, concrètes, personnalisées et sérieuses