Image not found or type unknown

licenciement suite à maladie professionnelle

Par **james51**, le **30/01/2009** à **17:07**

Comment se passe un licenciement pour inaptitude medicale

Par **ardendu56**, le **31/01/2009** à **21:08**

Procédure de licenciement pour inaptitude au travail
Articles du code du travail

R. 4624-31 ancien article R. 241-51-1, alinéa 1
«Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :
1- Une étude de ce poste ;
2- Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
3- Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.»

Article R. 4624-32 ancien article R. 241-51-1, alinéa 2
«Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.
Les motifs de son avis sont consignés dans le dossier médical du salarié.»
- La Procédure de licenciement :
Le médecin du travail réalise 2 examens médicaux
- 2 examens à 15 jours d'intervalle. Le non respect de l'intervalle de 2 semaines entre les 2 visites médicales rend nul le licenciement prononcé pour inaptitude (cass.soc, 20 sept.2006, n°05-40.241).
Ce délai de 2 semaines court à partir de la date du premier de ces examens médicaux (Cass.soc., 8 décembre 2004, n° 03-40.654).

Le 1er examen : Lors du premier examen médical, le médecin du travail émet un avis d'inaptitude au poste de travail et fait des propositions de reclassement.

Le 2nd : Le second examen ne peut pas avoir lieu moins de deux semaines après le premier, ce délai de 15 jours est donc un délai minimum (Cass.soc.,3 mai 2006, n°04-47.613).
Ainsi si le premier examen médical a lieu un lundi, le deuxième examen doit avoir lieu un lundi.

Le délai de 15 jours est incontournable, ce délai peut être légèrement dépassé si cela est

justifié : exemple : attente d'un examen, d'un document médical... mais ce dépassement ne peut pas être trop long.

Si le médecin du travail oublie de convoquer le salarié au 2ème examen médical de reprise, l'employeur doit demander cette deuxième visite au médecin du travail, sinon le licenciement du salarié prononcé pour inaptitude est nul (Cass.soc.,16 juillet 1998, n°95-45.363).

Ce n'est que lors du 2ème examen que le médecin du travail se prononce définitivement sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié, et formule à cette occasion des mesures de reclassement.
- Sauf en cas de danger immédiat pour la santé, un seul examen est alors réalisé, et donc un seul certificat (article R. 4624-31 du code du travail, ancien article R 241-51-1).
Cette situation de danger immédiat résulte du seul avis du médecin du travail. L'avis unique d'inaptitude doit mentionner la situation de danger en toutes lettres.

La mention «inapte à tout poste existant dans l'entreprise, article R. 4624-31 du code du travail, une seule visite» suffit à la validité du certificat d'inaptitude (Cass.soc., 19 janvier 2005, n° 03-40.765).
Le médecin ne constate l'inaptitude qu'après étude du poste de travail.

Important :
L'inaptitude peut-être prononcée seulement si le salarié n'est pas en arrêt maladie. En effet, durant l'arrêt maladie le contrat de travail du salarié est suspendu.

L'employeur convoque le salarié
Un employeur qui ne peut pas reclasser un salarié déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise doit adresser:
- Une première lettre recommandée avec accusé de réception pour convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement. Cet entretien préalable au licenciement doit se situer avant la fin du mois qui suit le 2ème examen médical d'inaptitude.
Après cet entretien
- Une lettre de licenciement avec AR au salarié.

Obligation de reclassement
Il pèse sur l'employeur une obligation de reclassement du salarié devenu inapte à son emploi.
L'employeur doit proposé au salarié un autre poste de travail, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail.
L'employeur a obligation de rechercher toute possibilité de reclassement dans l'entreprise, dans une entreprise du groupe, ou un aménagement du temps de travail.
Important :
C'est à l'employeur de prendre l'initiative de reclasser le salarié après la déclaration d'inaptitude, en fonction des propositions faites par le médecin du travail.
Si le médecin du travail n'a formulé aucune proposition de reclassement, l'employeur doit solliciter le médecin du travail, pour qu'il fasse des propositions.

Selon l'article L. 1226-2 du code du travail, ancien article L.122-24-4, alinéa I «Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.
Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.
L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.»
Cette obligation de reclassement s'impose, que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle, que le salarié soit en contrat à durée indéterminée (CDI), ou en contrat à durée déterminée (CDD).
Rémunération du salarié durant la procédure d'inaptitude

Un salarié qui fait l'objet d'une procédure d'inaptitude n'est pas payé par l'employeur durant la procédure de déclaration d'inaptitude, c'est à dire:
- pendant le délai de 15 jours entre les 2 visites médicales ;
- et pendant le mois à compter du 2ème examen médical, au cours duquel l'employeur recherche un reclassement pour le salarié.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue de ce mois qui suit le 2ème examen médical, ou licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail (Article L. 1226-4 du code du travail, ancien article L.122-24-4, alinéas 3 et 4).
- Le salarié, en accord avec l'employeur, peut prendre des congés durant la période non rémunérée.
- La Direction Générale du travail confirme que le salarié peut être en arrêt maladie entre les 2 certificats d'inaptitude: a condition que l'arrêt se situe après la première visite et se termine avant la deuxième visite.
Normalement le motif de l'arrêt doit être différent de celui qui a conduit à l'inaptitude.

Le jour de la première visite médicale qui conclut à l'inaptitude et le jour de la deuxième visite médicale, le salarié ne doit pas être en arrêt maladie:
En effet, si le contrat de travail est suspendu, ce qui est le cas lorsque le salarié est en arrêt maladie, le médecin du travail n'est pas autorisé à délivrer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Important :
Durant le mois qui suit le 2ème certificat d'inaptitude, le salarié ne peut pas obtenir d'arrêt de travail.
Le seul motif de suspension du contrat de travail admis par le législateur est la poursuite d'un stage de reclassement professionnel.
Le salarié peut poser des jours de congé.

Reprise du paiement des salaires
- 1 mois après le 2ème certificat, si le salarié n'est ni licencié, ni reclassé, l'employeur doit verser le salaire à l'intéressé: salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, conformément à l'article L. 122-24-4 du code du travail :

«A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

aménagement du temps de travail.
Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.
Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.
Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail. »

J'espère vous avoir été utile.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés