

# Gérer l'inaptitude du salarié

## Cours Pratique de 1 jour

Réf : NAS - Prix 2021 : 850€ HT

Ce stage vous permettra d'assurer l'application de la procédure d'inaptitude dans toutes ses composantes notamment le reclassement. Il vous montrera comment maîtriser les aspects relationnels avec la médecine du travail, mettre en place la procédure adéquate selon que l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Maîtriser le processus de reconnaissance de l'inaptitude d'un salarié

Identifier les droits et obligations du salariés et de l'employeur en cas d'inaptitude

Gérer la procédure d'obligation de reclassement d'un salarié reconnu inapte

Mettre en place la procédure adéquate lors de situations spécifiques

Définir les aspects transactionnels de licenciement d'un salarié en cas d'inaptitude

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie active et participative.

### TRAVAUX PRATIQUES

Déroulé complet des procédures applicables à partir de cas pratiques reprenant les différentes situations.

## LE PROGRAMME

### 1) La reconnaissance de l'inaptitude par le médecin du travail

- La procédure normale : deux visites médicales espacées de quinze jours.
- La procédure d'urgence : une seule visite mais des conditions strictes posées par la loi.
- L'avis d'aptitude avec réserves peut parfois valoir avis d'inaptitude.
- L'obligation de vigilance du chef d'entreprise face au contenu de l'avis d'inaptitude.
- Les recours possibles de l'employeur et du salarié en cas de désaccord avec le médecin du travail.

*Echanges* : Réagir face à un avis d'inaptitude incompréhensible, incomplet, ou ne tenant pas compte des contraintes de l'entreprise.

### 2) L'obligation de reclassement

- La recherche de reclassement dans l'entreprise ou au sein du groupe.
- L'étude de poste avec le médecin du travail.
- Les conditions légales et jurisprudentielles à respecter dans la phase de reclassement.
- La formalisation de la proposition de reclassement.
- Les conséquences de la décision du salarié.
- La situation du salarié pendant la période de reclassement.
- L'obligation de reprendre le versement du salaire si le salarié n'est ni reclassé ni licencié dans le délai d'un mois.

*Echanges* : Comment bien respecter l'obligation de reclassement ?

### 3) Le respect de procédures spécifiques

- Suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle : des obligations renforcées et une procédure simplifiée.
- Les spécificités liées à la nature du contrat : le salarié est en CDD.

*Travaux pratiques* : Déroulement de la procédure dans toutes ses phases.

### PARTICIPANTS

Directeurs des Ressources Humaines, responsables Ressources Humaines, dirigeants de PME, assistantes de direction, comptables, plus généralement toute personne ayant en charge la gestion du personnel.

### PRÉREQUIS

Connaissances de base en droit social.

### COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (QCM, mise en situation, quiz...). Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation. L'intervenant valide la progression pédagogique du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

### MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

### MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

### ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

#### 4) La rupture conventionnelle et le solde de tout compte

- L'impossibilité d'engager une rupture conventionnelle, et le consentement du salarié présumé vicié.
- L'impossibilité d'engager une rupture conventionnelle, et le risque en cas d'irrespect de la règle.
- Le solde de tout compte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle : des droits renforcés
- Le solde de tout compte suite à un accident ou une maladie sans lien avec l'activité professionnelle.

*Exemple : Retours d'expériences.*

*Les incidences du refus du salarié sur le montant de l'indemnité de licenciement en cas d'inaptitude suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.*

## LES DATES

---

Nous contacter