

*« De l'inaptitude ... au reclassement »*

# ***Analyse juridique & Enjeux pratiques***

**Tanguy BOTHUAN**  
Juriste RH

## Inaptitude

⊗ uniquement si **impossibilité d'aménager le poste de travail**

Proposition d'**une mutation de poste** par le médecin du travail

⊗ uniquement si **constatation de l'inaptitude**

➔ **Gestion des restrictions médicales = 3 temps distincts**

- 1 - Adaptation du poste de travail**
- 2 - Inaptitude / Impossibilité d'aménager le poste de travail**
- 3 - Reclassement / Mutation de poste**

## Une « procéduralisation » du constat de l'inaptitude

- un examen médical au minimum
- échanges obligatoires avec le salarié et l'employeur
- étude de poste obligatoire
- étude des conditions de travail obligatoire
- actualisation de la fiche d'entreprise obligatoire

## Une formalisation du constat de l'inaptitude

= création d'un modèle de fiche d'inaptitude

- Etude de poste en date du : 06/03/2018
- Etude des conditions de travail en date du : 06/03/2018
- Echange avec l'employeur en date du : 06/03/2018
- Date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise : 06/03/2018

## Une réduction du champ de l'obligation de reclassement

- Mention de l'**impossibilité du reclassement**
- **Une seule proposition** de poste compatible
- **Un seul refus** du salarié d'un poste compatible
- Un temps dédié au reclassement pouvant se limiter à **1 mois**
- **Obligation de reclassement toujours au niveau du Groupe mais restreint au territoire national**

## **Encadrement de l'action du médecin du travail**

- Échanges préalables obligatoires avec le salarié et l'employeur
- Étude de poste et des conditions de travail
- Actualisation de la fiche d'entreprise
- Motivation des avis

## **Enrichissement du rôle du médecin du travail**

- Mention de l'impossibilité du reclassement
- Orientation vers un opérateur du maintien en emploi
- Indications sur la capacité à bénéficier d'une formation pour un poste adapté
- Examen médical à sa demande

↳ **Le rôle pivot du médecin du travail**  
un rôle d'expert, de conseil,  
... d'information, de médiation, d'arbitrage ...

# Un renouvellement de la pratique du reclassement

---

- **Distinction** entre les actions d'**adaptation** et de **reclassement**
- **Concentration sur les cas** identifiés comme « **possibles** »
- **Réduction du champ des propositions** de reclassement
- **Enrichissement du jeu des acteurs** (salarié + CSE)
- **Encadrement et renforcement du rôle du médecin du travail**



Volonté du législateur



**Sortir d'une logique de « pure » protection de l'emploi**





**Promouvoir une logique d'égalité de traitement et de non discrimination**



**Développer une approche normée et pragmatique du reclassement à partir de la constatation de l'inaptitude**

Cependant ... **comment mettre en œuvre une solution de reclassement dans un délai d'1 mois ?**

-  Pour les salariés inaptes, **la sortie de l'emploi se fait très tôt : 65% à 2 mois** (Observatoire Centre Val de Loire 2015)
-  **Seulement 34% des salariés inaptes sont encore dans l'entreprise 1 an après le constat de l'inaptitude** (Enquête PDP IdF 2016)

**Les enjeux** de l'inaptitude en vue du reclassement :

- ✘ **Maîtriser le calendrier** du reclassement en amont et en aval de la constatation de l'inaptitude
- ✘ **Développer les opportunités** de reclassement dans l'entreprise

**Cas 1 = Développer les opportunités de reclassement à partir des conseils du médecin du travail** auprès du salarié et de l'employeur

**Cas 2 = Mobiliser les acteurs du maintien dans l'emploi dès le pronostic de l'inaptitude**