

Dernière mise à jour le 20 novembre 2017

Les nouvelles règles concernant le reclassement en cas d'inaptitude

Suite à la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, au JO du 23 septembre 2017, de ...

Sommaire

- Rappel du régime depuis la loi travail
- Obligation de reclassement
- Dispense de reclassement
- Consultation des délégués du personnel et cas particulier des entreprises d'au moins 50 salariés
- Le nouveau régime depuis la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017
- Modification 1
- Modification 2
- Modification 3
- Modification 4
- Références

Suite à la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, au JO du 23 septembre 2017, de nouvelles règles s'appliquent en matière de reclassement d'un salarié déclaré inapte au travail.

Le présent article vous en dit plus.

Rappel du régime depuis la loi travail

Obligation de reclassement

Ce sont les articles suivants du code du travail qui nous donnent les informations concernant l'obligation de reclassement par l'employeur en cas d'inaptitude :

- Article L 1226-2-1;
- Article L 1226-12 ;
- Article L 1226-20.

Sont ainsi confirmés les points suivants :

- L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ;
- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (l'article L 1226-12 évoque ce point pour une inaptitude d'origine professionnelle, et l'article L 1226-2-1 au titre d'une inaptitude d'origine non professionnelle).

Concernant la rupture du contrat de travail, celle-ci ne sera possible que si l'employeur justifie :

- De son impossibilité de proposer un emploi ;
- Du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

Dispense de reclassement

Modification importante apportée par la loi travail, désormais l'employeur est dispensé de son obligation de proposer un reclassement, sous réserve de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail :

- Que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- Ou que l'état de santé du salarié ferait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Désormais, dans l'esprit d'harmoniser les règles de reclassement, cette possibilité est ouverte :

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- Mais également en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Consultation des délégués du personnel et cas particulier des entreprises d'au moins 50 salariés

Désormais, ce sont les articles L 1226-10 et L 1226-2 du code du travail qui traitent de l'obligation de soumettre les propositions de reclassement à l'avis préalable des DP.

- L'article L 1226-10 évoque toujours une inaptitude d'origine professionnelle (le seuil de 50 salariés n'est désormais plus mentionné concernant les formulations du médecin du travail formule des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté) ;
- L'article L 1226-2 évoque de la même façon, l'inaptitude d'origine non professionnelle.

Article L1226-10

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Article L1226-2

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Le nouveau régime depuis la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017

Modification 1

L'article L 1226-10 est à nouveau modifié, à compter du 24 septembre 2017, indiquant désormais qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle l'employeur propose au salarié un autre emploi au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Article L1226-10

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 7

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français

Modification 2

Le même article L 1226-10 est à nouveau modifié, à compter du **1^{er} janvier 2018**, les termes « **délégués du personnel** » étant remplacés par « **comité économique et social** ».

- Version au 1^{er} janvier 2018 :

Article L1226-10

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

Modification 3

L'article L 1226-2, consacré à l'inaptitude d'origine non professionnelle, est également modifié par l'ordonnance, au 24 septembre 2017.

Il précisé désormais qu'en cas d'inaptitude d'origine non-professionnelle l'employeur propose au salarié inapte, un autre emploi au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Article L1226-2

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 7

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Modification 4

Le même article L 1226-2 est à nouveau modifié, à compter du 1^{er} janvier 2018, les termes « **délégués du personnel** » étant remplacés par « **comité économique et social** ».

- Version au 1^{er} janvier 2018 :

Article L1226-2

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à

bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Extrait de l'ordonnance :

Article 7

La section 2 du chapitre IV du titre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :

1° Le premier alinéa de l'article L. 1226-2 est complété par les mots suivants : « , au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

« Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1. » ;

2° L'article L. 1226-10 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par les mots suivants : « , au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel » ;

b) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français. »

Références

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO du 23 septembre 2017

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, JO du 29 décembre 2016