

La fin de ma relation contractuelle

Je viens d'être déclaré inapte à mon poste. Quel est mon avenir au sein de l'entreprise ?

La procédure d'inaptitude au poste de travail est très encadrée. C'est seulement après 2 visites médicales, espacées de 15 jours, accompagnées le cas échéant d'examens complémentaires, et d'une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise que le médecin du travail peut constater **une inaptitude du salarié**.

L'exception du danger immédiat :

Si le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour le salarié ou pour des tiers, une seule visite médicale est nécessaire pour constater l'inaptitude.

Le médecin du travail doit formuler des propositions et donner des indications sur l'aptitude du salarié à exercer à un autre poste dans l'entreprise.

Si le médecin du travail n'a pas formulé de recommandations quant aux aménagements rendant un reclassement possible, l'employeur doit solliciter son avis par écrit **après le premier avis d'inaptitude**.

L'employeur a un mois à partir de la constatation de l'inaptitude définitive pour trouver une solution de reclassement dans l'entreprise.

A noter : même si le salarié est inapte à tous postes dans l'entreprise, l'employeur doit néanmoins rechercher un poste de reclassement.

Si le reclassement n'est pas possible, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude du salarié, mais il doit pouvoir justifier de cette impossibilité par des raisons objectives.

Lorsque le mois de recherche de reclassement par l'entreprise est passé, si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant au poste qu'occupait le salarié avant d'être déclaré inapte.

Le salarié ou l'employeur ont 2 mois pour contester auprès de l'inspecteur du travail la décision du médecin du travail.

Mon employeur peut-il me licencier pendant mon arrêt maladie ?

Le principe édicté par la loi du 10 Juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations prévoit comme pour l'embauche que **la maladie en elle-même ne peut justifier le licenciement**.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est en vertu de la loi, nul de plein droit.

Mais les conséquences de la maladie peuvent fonder la rupture du contrat de travail. Les tribunaux reconnaissent la validité d'un licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le

fonctionnement est perturbé par l'absence du salarié.

Dans ce cas, ce n'est pas la maladie qui constitue un motif légitime de licenciement mais les conséquences de l'absence sur la bonne marche de l'entreprise.

Il faut néanmoins vérifier s'il n'y a pas dans la convention collective des clauses de garantie d'emploi qui prévoient le maintien dans l'entreprise du salarié pendant une certaine durée de maladie.