

6. Mesures relatives à la **SANTÉ** des salariés

Allègement de la surveillance médicale des salariés et modifications de la procédure en cas de licenciement pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude

Article	Contenu	Nature de la modification
L4624-1 et suivants	Allègement de la surveillance médicale des salariés	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Suppression de la visite médicale d'embauche remplacée par une « visite d'information et de prévention » pas nécessairement réalisée par un médecin du travail - sauf pour les postes présentant des risques particuliers pour lesquels un examen médical d'aptitude avant l'embauche et renouvelé périodiquement demeure ☑ Suppression du principe d'une visite médicale tous les 2 ans => les modalités et la périodicité du suivi médical du salariés doivent prendre en compte ses conditions de travail, son état de santé, son âge et les risques professionnels auxquels il est exposé
L1226-2 et suivants	Réforme du régime de l'inaptitude	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Présomption d'aptitude à la fin d'un arrêt de travail sauf déclaration d'inaptitude ☑ Fin de la double visite médicale pour constater l'inaptitude (actuellement 2 visites espacées d'au moins 2 semaines). Cet examen unique devra être précédé d'une <u>étude de poste et d'un échange avec le salarié et l'employeur</u> ☑ Renforcement des obligations de reclassement et alignement des procédures que l'inaptitude soit ou non d'origine professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - consultation des délégués du personnel avant la proposition de reclassement - l'information écrite du salarié, lorsqu'aucun reclassement n'est possible, en lui indiquant les motifs qui s'opposent à son reclassement - médecin du travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté ☑ Lorsque l'employeur propose un « vrai » poste de reclassement (approprié aux capacités du salarié, après avis des DP et conforme aux indications du médecin du travail), il est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement ☑ Lorsque le médecin déclare que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise (« inaptitude à tout poste »), l'employeur peut engager la procédure de licenciement sans être tenu de rechercher un poste de reclassement ☑ Recours possible à un médecin-expert en cas de désaccord sur les aspects médicaux de l'avis du médecin du travail (pour l'employeur comme pour le salarié) via une saisine en référé du conseil des prudhommes <p>A noter : jusqu'au 31/12/2017, une expérimentation sera menée pour ouvrir les contrats de professionnalisation à de nouveaux publics et notamment les personnes ayant fait l'objet d'un licenciement suite à inaptitude</p>