

La gestion de l'inaptitude d'un salarié

Public : DRH,RRH, dirigeants

Intervenants : Consultants IPRP agréés Dreetts

Durée : 1 jour (7h) classe virtuelle Ref : CRH412	Prix Inter : 780 €HT Prix Intra : Sur devis
Objectif Être capable de : - Sécuriser la gestion de l'inaptitude dans l'entreprise - Connaître la procédure de contestation de l'avis du médecin du travail - Connaître les obligations de l'employeur dans le cadre de la procédure de reclassement et d'inaptitude	Méthode Exposés suivis de questions-réponses et échanges entre le formateur et les participants Mises en situation des participants
Pré-requis aucun	Évaluation Elle se fait tout au long de la session via les échanges, les mises en situation.

Présentation des participants, des besoins, rappels des objectifs et auto positionnement

-I- Faire constater régulièrement l'aptitude ou l'inaptitude à l'emploi et agir efficacement avec le médecin du travail :

- . Identifier les typologies d'absences
- . Les marges de manœuvre de l'entreprise en cas d'arrêts de longue durée ou répétitifs
- . Quand faire constater l'aptitude ?
- . Savoir analyser et gérer les relations avec la Médecine du travail

-II- Remplir les obligations d'adaptation à l'emploi et de reclassement du salarié inapte :

- . Définitions et portée des obligations
- . Procédures internes à mettre en place pour la recherche de reclassement : étendue des recherches, aides au reclassement, rôle des représentants du personnel
- . Connaître et avoir recours aux organismes susceptibles de venir en aide aux entreprises confrontées à l'inaptitude
- . Gérer le refus de reclassement du salarié

Cas pratique : Réagir face à un avis d'inaptitude irrégulier, ambigu, ou ne tenant pas compte des contraintes organisationnelles de l'entreprise.

-III- Choisir la procédure de rupture du contrat de travail dans les différents cas d'inaptitude :

- . Quand et comment consulter les IRP ?
- . Licenciement ou rupture conventionnelle ?
- . Le cas particulier de l'inaptitude professionnelle

-IV- Gérer les Contentieux découlant des avis du médecin du travail :

- . Devant le Conseil de prud'hommes : préparer son dossier et connaître la procédure
- . Désignation d'un médecin expert par la formation de référé
- . Conséquence d'une décision du Conseil de prud'hommes sur l'avis du médecin du travail
- . Réforme du contentieux de la sécurité sociale
- . Focus sur le contentieux technique

Conclusion : Tour de table : débriefing collectif

auto évaluation de l'atteinte des objectifs et de sa propre progression