

L'INAPTITUDE, L'INVALIDITÉ

Catégorie :	L'action de formation prévue au 1° de l'article L 6313-1 du code du travail définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Formation réalisée en présentiel ou distanciel
Public ciblé :	Personnes en charge de la gestion sociale de l'entreprise (juriste, gestionnaire de paye, collaborateur RH, responsable RH ou DRH, Responsable administratif et financier).
Prérequis :	Connaissances de base en droit du travail et connaissances professionnelles relatives à la gestion pratique du personnel.
Les objectifs opérationnels :	<p>Être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gérer l'inaptitude et le reclassement des salariés en difficulté ; - Appréhender les différents organismes et institutions capables d'aider l'entreprise ; - Maîtriser les notions suivantes : Aptitude, aptitude avec réserves, inaptitude, invalidité... - Gérer toutes les étapes de la procédure (CDD, CDI) ; - Mesurer la portée de ses actions. <p>N.B : cette formation tient compte des dernières évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles.</p>
La valeur ajoutée de la formation :	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Obtenir un schéma d'ensemble</i> ➤ <i>Tenir compte des contraintes juridiques pour prendre les décisions les mieux adaptées.</i> ➤ <i>Identifier les erreurs à ne pas commettre.</i>
Intervenant :	<p>Juriste spécialisée en droit du travail et ressources humaines (Mme TOCCHIO Isabelle)</p> <p><u>Diplômes obtenus :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Master II droit des Affaires - spécialité droit du travail- Institut droit des affaires-Aix</i> - <i>DJCE (Diplôme de juriste conseil en entreprise) - Institut droit des affaires-Aix</i> - <i>Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Gestion des Ressources Humaines-Lyon</i>
Méthode pédagogique :	<ul style="list-style-type: none"> - De nombreuses dispositions législatives et réglementaires seront commentées et illustrées par des arrêts de jurisprudence avec une large place laissée aux questions/réponses et échanges entre les participants. - De nombreux cas pratiques seront détaillés pour une meilleure mise en application.
Moyens pédagogiques :	<p>-Un support complet et détaillé sera remis aux participants en début de session.</p> <p>-Un courriel récapitulatif de fin de session vous sera adressé il comportera les éléments suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Votre support de formation en version dématérialisée 2. Vos résultats d'évaluation de la formation 3. Votre satisfaction 4. Des informations complémentaires au besoin.
Evaluation de la formation	<p>Outil informatique : « Je lève la main » pour évaluer nos stagiaires.</p> <p>Grâce à un système de boîtiers, chaque stagiaire répond en direct à un QCM technique en cliquant sur l'une des touches proposées en début de stage puis de nouveau en fin de stage.</p> <p><u>Très interactif et ludique, ce système d'évaluation de la formation nous permet notamment :</u></p>

7, Place de la République Bât B - Les Glaniques - 13210 ST REMY DE PROVENCE

Tél 04 90 92 52 75 - Fax 04 90 92 52 35 - contact@jurisrh.fr - www.juris-rh.com

SARL AU CAPITAL DE 100 000 € - RCS TARASCON 2014 B 723 - Siret 807 955 166 00010 - NAF 8559 A -

Organisme de formation numéro : 93 13 15513 13

	<p>1/ D'évaluer le niveau du groupe et de chaque participant ; 2/ D'analyser la progression du groupe et de chaque participant ; 3/ De revoir question par question les points forts et les points faibles du groupe et des participants ; 4/ De garder une traçabilité des résultats par groupe, par ville, par date, par thème...etc ; 5/ De transmettre les résultats globaux des actions suivies.</p>
<p>Organisation de la formation et délai d'accès :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Durée : 1 jour ➤ Mise en œuvre de la formation : Dès conclusion d'une convention de stage ➤ Date/lieu/horaires : Conforme à votre convention et convocation ➤ Accessibilité aux personnes handicapées : <ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité des personnes handicapées au lieu de formation : Merci de nous informer sur le/les éventuels handicaps rencontrés par les participants afin de sélectionner (si possible) un lieu de formation/salle adapté au(x) handicap(s) rencontré(s) par le public. • Accessibilité des personnes handicapées à la prestation : Merci de nous informer préalablement sur le/les éventuels handicaps rencontrés par les participants (problème auditif, visuel, autres...) afin d'adapter la prestation si possible au(x) handicap(s) rencontré(s) par le public.

Programme : L'Inaptitude, l'invalidité

1/ DISTINCTION ENTRE INAPTITUDE ET INVALIDITE

- A/ DEUX NOTIONS DE NATURES DIFFERENTES
- B/ CONSEQUENCE DE L'INVALIDITE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL
- C/ LES DIFFERENTES SITUATIONS ET SOLUTIONS POSSIBLES

2/ DISTINCTION ENTRE VISITE DE REPRISE ET VISITE DE PRE-REPRISE.

3/ LES AVIS EMIS PAR LE MEDECIN A L'ISSUE DE LA VISITE MEDICALE

- A/ L'AVIS D'APTITUDE SIMPLE
- B/ L'AVIS D'APTITUDE AVEC RESERVES
 - a/ Que doit faire l'employeur ?
 - b/ Les solutions
 - c/ La conduite à tenir ?
- C) L'AVIS D'INAPTITUDE

4/ AVIS D'INAPTITUDE : QUELLE PROCEDURE ?

- A/ SITUATION DES SALAIRES ENTRE LES DEUX VISITES
- B/ LA CONTESTATION DE L'AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL.
- C/ L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR : RECLASSER OU LICENCIER.
 - a / L'indemnisation du salarié inapte pendant le délai d'un mois
 - b / L'obligation de reclassement

5/ LA RUPTURE DU CONTRAT

A/ LE LICENCIEMENT D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE : LA MALADIE OU L'ACCIDENT DE TRAJET.

- a/ Convocation à un entretien préalable (dans tous les cas)
- b/ Entretien préalable
- c/ Notification du licenciement
- d/ Préavis
- e/ Indemnités de rupture

B/ LICENCIEMENT D'ORIGINE PROFESSIONNELLE : L'ACCIDENT DU TRAVAIL ET LA MALADIE PROFESSIONNELLE

- a/ Les indemnités de rupture

6/ INAPTITUDE ET CDD

ANNEXE : AIDE MEMOIRE INAPTITUDE

1/ CALCUL DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT : MONTANT

2/ PROCEDURE (Résumé – cas général)

3/ PROCEDURE CDI : LE LICENCIEMENT D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE :
LA MALADIE OU L'ACCIDENT DE TRAJET.

4/ PROCEDURE CDI : LICENCIEMENT D'ORIGINE PROFESSIONNELLE :
L'ACCIDENT DU TRAVAIL ET LA MALADIE PROFESSIONNELLE

5/ CDD : RUPTURE ANTICIPEE DU CDD POUR INAPTITUDE D'ORIGINE NON
PROFESSIONNELLE :
LA MALADIE OU L'ACCIDENT DE TRAJET.

6/ CDD : RUPTURE ANTICIPEE DU CDD POUR INAPTITUDE D'ORIGINE NON
PROFESSIONNELLE :
LA MALADIE OU L'ACCIDENT DE TRAJET.

7/ CAS PARTICULIER DES VISITES DE PRE REPRISE ET DES VISITES EN CAS DE DANGER
IMMEDIAT

Résumé les risques « non exhaustif » encourus par l'employeur