



LOI TRAVAIL : INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives à la procédure de licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.

L'ensemble de ces dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1^{er} janvier 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.](#)

MODIFICATION DE LA PROCEDURE

La loi modifie la procédure d'inaptitude d'origine non professionnelle en l'alignant sur celle prévue en cas d'aptitude professionnelle.

Dans ce cadre, de nouvelles obligations seront donc à respecter avant de notifier un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

- L'employeur devra obtenir **l'avis des délégués du personnel** avant de faire une proposition de reclassement au salarié
- Il devra **faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement** avant d'engager la procédure de licenciement

Il est toutefois à noter que dans cette hypothèse, l'indemnité minimale de 12 mois de salaire octroyée en méconnaissance des dispositions

relatives au reclassement ne sera pas applicable.

Par ailleurs, la loi étend à l'ensemble des entreprises et quelle que soit l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non professionnelle, l'obligation faite au médecin du travail de formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (et non plus destiné à lui proposer un poste adapté).

RECHERCHES DE RECLASSEMENT

La loi précise le contenu des recherches de reclassement à réaliser en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Ainsi, l'employeur ne pourra rompre le contrat qu'à la condition de justifier de son impossibilité de proposer un autre emploi approprié aux capacités du salariés ou du refus du salarié d'occuper

l'emploi proposé. Cette obligation sera réputée satisfaite dès lors que l'employeur aura proposé **un emploi correspondant aux conditions requises**.

En outre, **la loi étend à la procédure d'inaptitude d'origine non professionnelle la possibilité pour l'employeur d'être dispensé de recherches de reclassement**. Pour pouvoir s'en prévaloir, l'avis d'inaptitude devra expressément mentionner que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Elle crée également un **nouveau cas de dispense de recherche de reclassement**. Ainsi, l'avis du médecin du travail devra comporter la mention expresse suivante : « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

L'utilisation du terme « emploi » semble permettre à l'employeur d'être dispensé d'une recherche de reclassement aussi bien dans l'entreprise que dans le groupe auquel il pourrait éventuellement appartenir.



Infos flash

LOI TRAVAIL : DEMATERIALISATION DU BULLETIN DE PAIE

La loi travail comprend des dispositions relatives à la dématérialisation du bulletin de paie.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 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.](#)

La loi permet de remettre le bulletin de paie par voie électronique sans demander au préalable l'accord du salarié. Le salarié peut toutefois s'y opposer. Le texte ne précise pas les modalités selon lesquelles le salarié peut manifester son opposition mais l'employeur doit le mettre en mesure de l'exprimer.

Le recours à la forme électronique doit permettre de garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une certaine durée, la confidentialité et l'accessibilité des données du bulletin de paie.

A terme, il pourra être accessible dans le cadre du service en ligne du compte personnel d'activité selon des modalités qui seront fixées par décret.



Infos flash

LOI TRAVAIL : NULLITE DU LICENCIEMENT

La loi travail comprend des dispositions relatives à l'indemnité minimale à verser en cas de nullité de licenciement.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au lendemain de la publication de la loi, soit le 10 août 2016.

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

La loi prévoit, en l'absence de réintégration, le versement d'une **indemnité minimale de 6 mois de salaire** en cas de nullité du licenciement fondé sur un motif discriminatoire, des faits de harcèlement sexuel ou la maternité alors que jusqu'à présent cela relevait de la libre appréciation des juges du fond.

Cette indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.



Infos flash

LOI TRAVAIL : ALLONGEMENT DES PERIODES DE PROTECTION SUITE A LA NAISSANCE D'UN ENFANT

L'article 10 de la loi travail allonge la durée de la période de protection contre le licenciement suite à la naissance d'un enfant.

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

Après un congé de maternité, la période de protection contre le licenciement est rallongée, passant de 4 semaines à 10 semaines suivant la fin du congé.

En cas de prise de congés payés immédiatement à l'issue du congé maternité, cette période sera couverte par la protection, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent la fin des congés payés.

En revanche, les textes ne visant pas les arrêts de travail, il ne semble pas que la période de protection puisse jouer dans ce cadre.

La loi prévoit également l'allongement de la période de protection contre le licenciement du 2^{ème} parent à l'issue de la naissance d'une enfant. Celle-ci passe également de 4 à 10 semaines.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi au JO, soit le 10 août 2016.