

Le Bulletin

des Ressources Humaines

LA POSTE 

année
2005

service
drrh/drsp

téléphone
01 55 44 27 24
01 55 44 27 33

document
RH 7
permanent

circulaire du 4 février 2005

Réglementation applicable aux salariés de droit privé lors du constat d'une inaptitude médicale. Cas particulier : désorganisation du service suite à une absence prolongée et/ou des absences répétées pour maladie d'un salarié

Références : article L. 122-24-4 et suivants du Code du travail
article L. 122-32-1 et suivants du Code du travail
article R. 241-51 et suivants du Code du travail

Compte tenu de l'évolution du droit du travail et de la jurisprudence en ce qui concerne la gestion de l'inaptitude physique et mentale des salariés, il apparaît nécessaire de redéfinir la réglementation postale applicable en la matière.

La présente circulaire a pour objet de mettre en œuvre les nouvelles dispositions devant être appliquées aux salariés lors du constat d'une inaptitude médicale.

annot. GM-RH

fiche tech.

classement

recueil

diffusion interne
à La Poste

PX

PX 8

B

Il convient de souligner, toutefois, que les règles évoquées ci-après ne remettent pas en cause l'interdiction, instituée par l'article L. 122-45 au Code du travail, de toute discrimination liée à un état de santé ou à un handicap.

*
* * *

Les dispositions contraires aux règles énoncées ci-dessous ne sont désormais plus applicables.

Ainsi, la présente circulaire annule et remplace les circulaires du 17 juin 1993 (*BRH* 1993, RH 29) et du 29 juillet 1993 (*BRH* 1993, RH 46) ainsi que les paragraphes 534 et 542 et l'annexe 8 de la circulaire du 24 mars 1997 (*BRH* 1997, RH 41).

	Pages
1. Constat médical d'une inaptitude	94
2. Inaptitude temporaire du salarié	95
3. Inaptitude définitive, partielle ou totale, du salarié	96
31. Préambule : protection liée à la suspension du contrat de travail	96
32. Procédure médicale concernant le constat de l'inaptitude	97
33. Procédure de reclassement	98
34. Procédure de licenciement	100
341. Cas particuliers	100
3411. Inaptitude médicale ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle	100
3412. Inaptitude médicale d'un salarié bénéficiant d'un contrat à durée déterminée	100
3413. Salariée en état de grossesse et constat d'une inaptitude médicale	101
342. Principes généraux	102
4. Désorganisation du service suite à une absence prolongée et/ou des absences répétées pour maladie d'un salarié : possibilité, à titre exceptionnel, de licenciement	104
5. Dispositif du contrôle interne : risques majeurs	105
 ANNEXES	
1. Traitement de l'inaptitude médicale d'un salarié	107
2. Procédure applicable aux salariés en cas de licenciement pour inaptitude médicale	108
3. Modèle d'avenant élaboré dans le cadre d'un reclassement d'un salarié consécutif à une inaptitude médicale définitive	109

1. Constat médical d'une inaptitude

Il convient de rappeler, en préambule, que le constat médical d'une inaptitude ne peut être réalisé que par un médecin de prévention professionnelle. À l'issue d'un examen médical, ce dernier rédige une fiche de visite. Le volet 1 est remis au responsable de l'entité, le volet 2 au salarié concerné et le volet 3 est conservé par le médecin de prévention professionnelle, dans le dossier de l'intéressé.

Le constat par le médecin de prévention professionnelle d'une inaptitude médicale d'un salarié peut intervenir dans diverses circonstances, notamment :

- suite à la présentation par le salarié d'un certificat médical de son médecin traitant prescrivant une dispense de tâches ou un aménagement des conditions de travail;
- lors d'un examen effectué dans le cadre des visites périodiques de surveillance;
- à l'occasion d'une demande d'examen formulée par le salarié ou par le responsable hiérarchique lors de la survenance de difficultés rencontrées par l'intéressé dans l'exécution de son travail;
- dans un contexte de maladie ou d'accident suite à un contrôle effectué par le médecin conseil de la sécurité sociale;
- lors d'un examen médical effectué dans le cadre d'une visite, dite de reprise.

Il convient de rappeler, à cet égard, que l'article R. 241-51 du Code du travail prévoit qu'un salarié doit obligatoirement bénéficier, lors de sa reprise de fonctions et au plus tard dans un délai de huit jours, d'un examen réalisé par le médecin de prévention professionnelle :

- après une absence pour cause de maladie professionnelle;
- après un congé de maternité;
- après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail;
- après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel;
- en cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Cas particulier : Visite de préreprise effectuée par le médecin de prévention professionnelle.

Conformément à l'alinéa 4 de l'article R. 241-51 du Code du travail, un examen peut également avoir lieu à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude de l'intéressé à ses fonctions est prévisible et ce, afin de faciliter la recherche des mesures nécessaires.

Cette visite de préreprise qui se situe en amont de la reprise effective du travail par le salarié :

- ne met pas fin à la suspension du contrat de travail;
- ne dispense pas l’employeur d’organiser, auprès du médecin de prévention professionnelle, une visite de reprise, qui seule permet de statuer sur l’inaptitude de l’intéressé;
- ne produit en aucun cas, les effets d’un avis d’inaptitude et ne permet pas d’enclencher une procédure de reclassement, celle-ci ne devant intervenir qu’à la suite du constat d’une inaptitude émise lors de la visite de reprise.

Concernant la gestion de l’inaptitude médicale du salarié, le processus est décrit dans son ensemble, en annexe 1 de la présente circulaire.

2. Inaptitude temporaire du salarié

Suite au constat d’une inaptitude temporaire d’un salarié à une partie de ses fonctions par le médecin de prévention professionnelle, le poste ou les conditions de travail de l’intéressé peut provisoirement être aménagé conformément aux réserves médicales émises.

Durant cette période qui ne peut, sauf situation exceptionnelle, se prolonger au-delà de six mois, le salarié fait l’objet, de la part du médecin de prévention professionnelle, d’une surveillance médicale particulière.

Au terme de cette période, l’examen réalisé par le médecin de prévention professionnelle doit conclure, soit :

- à une reprise sur ses anciennes fonctions;
- à une inaptitude définitive nécessitant un reclassement.

Cas particulier : Salariée en état de grossesse.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 122-25-1 et L. 122-25-1-1 du Code du travail, une salariée en état de grossesse, peut à son initiative ou à celle de son employeur ou du médecin de prévention professionnelle, bénéficier d’une affectation temporaire dans un autre emploi, si son état médicalement constaté l’exige et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail ou de ses conditions de travail (contrat à durée déterminée ou indéterminée; affectation d’une salariée travaillant de nuit sur un poste de jour).

Dans ce cas, un suivi particulier est réalisé par le médecin de prévention professionnelle.

Ce changement d'affectation temporaire ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

3. Inaptitude définitive, partielle ou totale, du salarié

31. Préambule : protection liée à la suspension du contrat de travail

L'arrêt de travail d'un salarié pour maladie, professionnelle ou non, pour accident du travail ou de trajet, suspend le contrat de travail de l'intéressé, mais ne constitue pas, en lui même, une cause de rupture de celui-ci.

Seule la visite de reprise (cf. paragraphe 1 de la présente circulaire) effectuée par le médecin de prévention professionnelle met fin, à la date de sa réalisation, à la suspension du contrat de travail. Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, la suspension du contrat de travail prend fin à la date indiquée par l'arrêt de travail.

Un salarié, **victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail** (hors accident de trajet, la réglementation applicable, en l'espèce, étant celle prévue en matière de maladie non professionnelle), bénéficie dans ses relations avec l'employeur au service duquel est survenu l'accident du travail ou a été contractée la maladie, d'une protection particulière de son emploi.

Cette protection qui s'applique également pendant la période d'essai, comporte certaines spécificités qui varient selon la nature du contrat du salarié, à savoir :

– pour un contrat à durée indéterminée, celui-ci est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail et pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, décidé par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Pendant cette période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié que s'il justifie soit d'une faute grave ou lourde, soit d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie (ex. : suppression d'emploi consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques...),

– pour un contrat à durée déterminée, si celui-ci comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes correspondant à

l'arrêt de travail ou au délai d'attente et à la durée du stage de réadaptation, rééducation ou de formation professionnelle, refuser le renouvellement, sauf s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou d'un motif réel ou sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie professionnelle.

En l'absence de clause de renouvellement, un accident du travail intervenu au cours du contrat à durée déterminée est sans incidence sur l'échéance du contrat qui s'achève au jour prévu. Toutefois, au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut, en l'absence d'une faute grave ou lourde du salarié ou d'un cas de force majeure, rompre par anticipation le contrat de travail.

Cas particulier : Salarié percevant de la sécurité sociale une pension temporaire d'invalidité.

Si un salarié percevant une pension temporaire d'invalidité ne manifeste pas sa volonté de reprendre ses fonctions, le contrat de travail demeure suspendu. Il est, toutefois, possible pour le service gestionnaire d'organiser une visite de reprise auprès du médecin de prévention professionnelle. À l'inverse, si le salarié manifeste sa volonté de reprendre ses fonctions ou souhaite bénéficier d'une visite de reprise, il est fait obligation au service gestionnaire d'organiser cette visite.

De plus, la perception par le salarié d'une pension temporaire d'invalidité de première, deuxième ou troisième catégorie versée par la sécurité sociale en fonction de l'état de santé de l'assuré, ne permet pas à l'employeur de s'en prévaloir comme motif de licenciement.

En effet, la jurisprudence en vigueur considère qu'un licenciement prononcé au seul motif d'un classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale, est nul. Ainsi, l'employeur ne peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude médicale qu'en cas de constat d'une inaptitude définitive par le médecin de prévention professionnelle et en l'absence de possibilité de reclassement.

32. Procédure médicale concernant le constat de l'inaptitude

Sauf dans le cas où le maintien d'un salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité ou celles des tiers, l'inaptitude définitive (partielle ou totale) d'un salarié à son poste de travail ne peut être constatée **qu'après deux examens médicaux effectués par le même médecin de prévention professionnelle et espacés de deux semaines minimum.**

Ce constat intervient après une étude, par le médecin de prévention professionnelle, du poste de travail du salarié concerné et des conditions de travail dans l'entreprise.

Entre ces deux examens, le médecin de prévention professionnelle doit effectuer des visites de poste et faire des propositions de tâches pouvant être réalisées par le salarié. Il lui appartient ainsi de définir les conditions médicales dans lesquelles le reclassement de l'intéressé, conformément à son état de santé, peut être mis en œuvre.

Le salarié qui souhaite contester l'appréciation portée par le médecin de prévention professionnelle, sur son aptitude physique ou mentale, peut saisir l'inspection du travail. L'inspecteur du travail statue après avis du médecin inspecteur du travail.

Conformément aux articles L. 122-24-4 et L. 122-32-5 du Code du travail, le service gestionnaire dispose d'un délai **d'un mois** à compter de la date du second examen réalisé par le médecin de prévention professionnelle, pour reclasser le salarié ou le licencier.

Le non-respect de ce délai ne génère pas un vice de procédure. Toutefois, l'employeur a l'obligation à son expiration, à défaut de reclassement ou de licenciement, de rétablir la rémunération de l'intéressé, c'est-à-dire celle correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Remarque : La saisine de l'inspecteur du travail suite à un désaccord entre le médecin de prévention professionnelle et le salarié ou l'employeur, n'a pas pour effet de suspendre ce délai d'un mois.

33. Procédure de reclassement

Le constat d'une inaptitude médicale d'un salarié impose à tout employeur une obligation de reclassement. Afin de respecter celle-ci, plusieurs propositions de reclassement doivent être formulées, de façon précise et par écrit, à l'intéressé. Les recherches de reclassement doivent, conformément à la jurisprudence actuelle, être effectuées au sein du groupe La Poste.

Lorsque le salarié est déclaré définitivement inapte à ses anciennes fonctions, le service gestionnaire est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions formulées par le médecin de prévention professionnelle.

De plus, une jurisprudence récente a rappelé que l'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin de prévention professionnelle ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la volonté émise par le salarié, de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant au sein du groupe auquel celle-ci appartient.

L'équipe pluridisciplinaire (médecin de prévention professionnelle, conseiller mobilité, assistant(e) social(e), responsables opérationnels, responsables RH...) doit étudier les possibilités de reclassement, qui peuvent intervenir, soit :

- sur les mêmes fonctions, après aménagement du poste de travail;
- sur des fonctions différentes.

D'une manière générale, le poste de travail recherché dans le cadre de ce reclassement, doit être approprié aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, mais sans que celui-ci soit pour autant assorti obligatoirement d'une rémunération équivalente.

En effet, l'employeur n'est pas tenu de proposer au salarié un emploi de même niveau, ni comportant le même niveau de rémunération. La rémunération du salarié reclassé doit, par conséquent, être conforme au nouvel emploi exercé. Si celui-ci est de niveau inférieur, la rémunération du salarié doit être fixée en conséquence. Toutefois, le salarié garde le bénéfice de son ancienneté contractuelle au titre des droits sociaux.

La commission de reclassement, réadaptation et réorientation (C3R) émet un avis sur l'affectation proposée au salarié devant être reclassé et valide le reclassement après la réalisation par l'intéressé d'une période probatoire (cf. la circulaire du 24 mars 1997, RH 41 § 223 concernant le fonctionnement et l'organisation de la C3R).

Les salariés reclassés peuvent, si leur dossier médical le justifie, être reconnus comme travailleurs handicapés. Dans ce cas, le médecin de prévention professionnelle chargé de la surveillance médicale de ce salarié, prépare le dossier à présenter à la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

À la fin de la procédure de reclassement et après accord du salarié concernant le poste proposé, un avenant comportant une période probatoire, devra être établi (*cf. en annexe 3 un modèle d'avenant élaboré dans le cadre d'un reclassement d'un salarié consécutif à une inaptitude médicale définitive qui sera disponible ultérieurement sous SIGP*).

Le refus par le salarié des propositions de reclassement, quelle qu'en soit la motivation, n'est pas constitutif d'une faute. Seule une procédure de licenciement en raison de l'impossibilité de reclassement suite au constat d'une inaptitude peut être engagée. Toutefois, la jurisprudence estime que l'unique refus d'un salarié inapte d'accepter une proposition de reclassement ne suffit pas, à lui seul, à établir une impossibilité de reclassement et à justifier ainsi un licenciement. L'employeur doit, par ailleurs, prouver l'absence d'autre poste correspondant à la capacité physique du salarié.

Seuls le constat par le médecin de prévention professionnelle d'une inaptitude définitive et l'échec ou l'impossibilité de reclassement entériné par la C3R, permettent à La Poste d'engager une procédure de licenciement.

34. Procédure de licenciement

341. Cas particuliers

3411. Inaptitude médicale ayant pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle

Si l'inaptitude physique du salarié est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur est tenu, conformément à l'article L. 122-32-5 du Code du travail, de faire connaître à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, les motifs qui s'opposent à son reclassement, avant d'engager la procédure de licenciement.

3412. Inaptitude médicale d'un salarié bénéficiant d'un contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 122-32-9 du Code du travail, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle d'un salarié bénéficiant d'un contrat à durée déterminée, l'employeur peut, s'il justifie se trouver dans l'impossibilité de proposer un emploi à l'intéressé ou si ce dernier refuse l'emploi proposé, demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction

saisie prononce la résolution, après vérification des motifs évoqués, et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

Toutefois, si le salarié bénéficiant d'un contrat à durée déterminée est inapte, suite à une maladie ou à un accident dont l'origine n'est pas professionnelle, l'employeur ne peut, en cas d'impossibilité de reclassement, rompre ce contrat avant son échéance, ni demander sa résolution judiciaire.

En effet, la jurisprudence estime que l'inaptitude du salarié constatée au cours de l'exécution du contrat ne constitue pas une cause de rupture anticipée de celui-ci et que les dispositions prévues à l'article L. 122-32-9 du Code du travail, en matière de résolution judiciaire lors d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ne sont pas transposables.

3413. Salariée en état de grossesse et constat d'une inaptitude médicale

La procédure de reclassement prévue aux articles L. 122-24-4 et L. 122-32-5 du Code du travail s'applique aux salariées en état de grossesse qui sont déclarées par le médecin de prévention professionnelle inaptes à la reprise de leur emploi, sans préjuger de l'application des dispositions de l'article L. 122-25-1 qui prévoient l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur si son état médicalement constaté l'exige.

En cas d'impossibilité de reclassement, le licenciement ne peut être prononcé qu'à l'issue de la période de protection prévue à l'article L. 122-25-2 du Code du travail. Cet article prévoit, en effet, qu'aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et durant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail liées au congé légal de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de cette période.

Ainsi, pendant la durée du congé de maternité la salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement. Pendant cette période, aucun licenciement ne peut être notifié, ou prendre effet. Toutefois, durant la grossesse, c'est-à-dire pendant la période s'écou-

lant avant la prise de congé de maternité et également pendant les 4 semaines qui suivent ce congé, la salariée bénéficie d'une protection dite « relative ». En effet, l'employeur ne peut la licencier, sauf faute grave non liée à son état de grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à sa grossesse.

342. Principes généraux

D'une manière générale, l'article L. 122-45 du Code du travail interdit toute sanction disciplinaire ou tout licenciement d'un salarié, en raison de son état de santé ou de son handicap. Tout acte contraire est nul de plein droit.

Ainsi, la procédure de licenciement ne peut être engagée par l'employeur que suite au constat de conditions cumulatives, à savoir :

- d'une inaptitude définitive, partielle ou totale, du salarié à ses fonctions, par le médecin de prévention professionnelle;
- d'une impossibilité de reclasser le salarié concerné ou du refus par l'intéressé des postes proposés dans le cadre de ce reclassement. En cas de contentieux devant le conseil des prud'hommes, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Il convient de rappeler que si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié à l'issue du délai d'un mois à compter du deuxième examen réalisé par le médecin de prévention professionnelle, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Dans le cas où le licenciement pour inaptitude médicale s'impose, il convient d'observer la procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du Code du travail et à l'article 68 de la convention commune, à savoir :

- convocation du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable. Il doit obligatoirement être fait mention dans cette convocation de l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que de la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de La Poste. Un délai de cinq jours ouvrables au moins doit être respecté entre la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre et la date de l'entretien.

- réalisation de l'entretien préalable. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. L'absence du salarié à l'entretien n'a pas d'incidence sur la suite de la procédure;
- réunion de la commission consultative paritaire compétente (CCP). La convocation des représentants de la commission doit être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 15 jours avant la tenue de celle-ci. Lors d'un licenciement pour inaptitude médicale, le salarié n'est pas présent lors de réunion de la commission consultative paritaire;
- notification au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, du licenciement. Cette notification doit être expédiée au moins 2 jours ouvrables après la tenue de la commission consultative paritaire. L'employeur est tenu d'énoncer les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement, à savoir le constat de l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement. Il convient, par ailleurs, de faire application de l'article L. 241-10-1 du Code du travail qui prévoit que l'employeur est tenu de prendre en compte les propositions effectuées par le médecin de prévention professionnelle et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite;
- versement de l'indemnité de licenciement conventionnelle, prévue à l'article 70 de la convention commune, dès lors que le salarié remplit les conditions d'ancienneté requises.

En cas d'inaptitude médicale dont l'origine n'est pas professionnelle, le salarié n'étant pas en mesure d'exécuter le préavis, l'indemnité compensatrice de préavis ne lui est pas due.

À l'inverse, si l'inaptitude médicale du salarié a pour origine une maladie professionnelle ou un accident du travail, il est fait obligation à l'employeur de verser une indemnité compensatrice de préavis. Toutefois, cette indemnité n'est pas due si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé, est abusif.

Concernant la procédure de licenciement pour inaptitude médicale d'un salarié, le processus est décrit dans son ensemble, en annexe 2 de la présente circulaire.

4. Désorganisation du service suite à une absence prolongée et/ou des absences répétées pour maladie d'un salarié : possibilité, à titre exceptionnel, de licenciement

Si la maladie d'un salarié n'est pas en soi une cause légitime de rupture du contrat de travail, ses conséquences peuvent, dans certains cas, en justifier la rupture.

En effet, une absence prolongée ou des absences répétées pour maladie dont l'origine n'est pas professionnelle (maladie non professionnelle ou ne découlant pas d'un accident du travail) peuvent, par les perturbations qu'elles occasionnent à la bonne marche du service et, par la nécessité de remplacement du salarié, justifier dans certains cas demeurant très limités, la rupture du contrat de travail.

Ce sont les conséquences objectives de la maladie sur le fonctionnement du service et non la maladie, elle-même, qui constituent le motif de licenciement. Ainsi, ce sont les perturbations causées au fonctionnement du service, la désorganisation de celui-ci et donc la nécessité d'un remplacement définitif du salarié qui déterminent le bien-fondé du licenciement.

En cas de contentieux, il sera notamment tenu compte pour apprécier la réalité de cette désorganisation, de la taille de l'entreprise et de la nature des fonctions exercées et/ou le niveau de responsabilité du salarié. Ainsi, plus la qualification requise est élevée, plus le licenciement envisagé peut paraître justifié. Il est à noter que les emplois de classes I, II voire la majorité des postes de classe III ne peuvent, en règle générale, être considérés comme des emplois où l'absence désorganise le service, le remplacement étant, en principe, considéré comme possible (sauf fonction de forte expertise).

Dans le cas où le licenciement pour désorganisation du service liée à une absence prolongée ou suite à des absences répétées pour maladie du salarié est décidé, il doit s'effectuer dans le respect de la procédure applicable en la matière, à savoir :

– convocation du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, à un entretien préalable. Il doit obligatoirement être fait mention dans cette convocation de l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Un délai de cinq jours ouvrables au moins doit être respecté entre la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre et la date de l'entretien;

– réalisation de l’entretien préalable. Au cours de l’entretien, l’employeur est tenu d’indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié. L’absence du salarié à l’entretien n’a pas d’incidence sur la suite de la procédure;

– notification au salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, du licenciement. Il doit être explicité dans cette lettre les raisons pour lesquelles les absences ont perturbé le bon fonctionnement de l’entreprise, détaillant ainsi les conséquences objectives de l’absence et la nécessité pour l’employeur de pourvoir à son remplacement.

Cette notification doit être expédiée au moins deux jours ouvrables après la date de l’entretien préalable.

Remarque : Il n’y a pas de saisine de la commission consultative paritaire, sauf si le salarié concerné est un représentant élu du personnel ou s’il s’agit d’un salarié en déplacement professionnel en France ou à l’étranger.

– versement de l’indemnité de licenciement conventionnelle, dès lors que le salarié remplit les conditions d’ancienneté requises.

Le préavis n’est effectué par le salarié que si celui-ci est en mesure de l’exécuter. Dans le cas où l’employeur en dispense le salarié, il doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis.

5. Dispositif du contrôle interne : risques majeurs

Il appartient au responsable des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans le processus de gestion de l’inaptitude physique des salariés, de veiller à l’application stricte des règles de procédures prévues et en particulier, aux points suivants :

– le constat de l’inaptitude définitive du salarié, à l’issue des deux examens réalisés par le même médecin de prévention professionnelle et espacés de deux semaines minimum;

– le respect de l’obligation de reclassement au sein du Groupe La Poste;

– le rétablissement de la rémunération à l’issue du délai d’un mois suivant la deuxième visite de reprise, et ce jusqu’au reclassement ou licenciement du salarié concerné.

Il convient de rappeler, de surcroît, que le non-respect des procédures évoquées aux paragraphes ci-dessus, peut, en cas de contentieux, avoir pour conséquence

Le Bulletin

des Ressources Humaines



de voir le juge qualifier ce licenciement de comme nul, ou dénué de cause réelle et sérieuse.

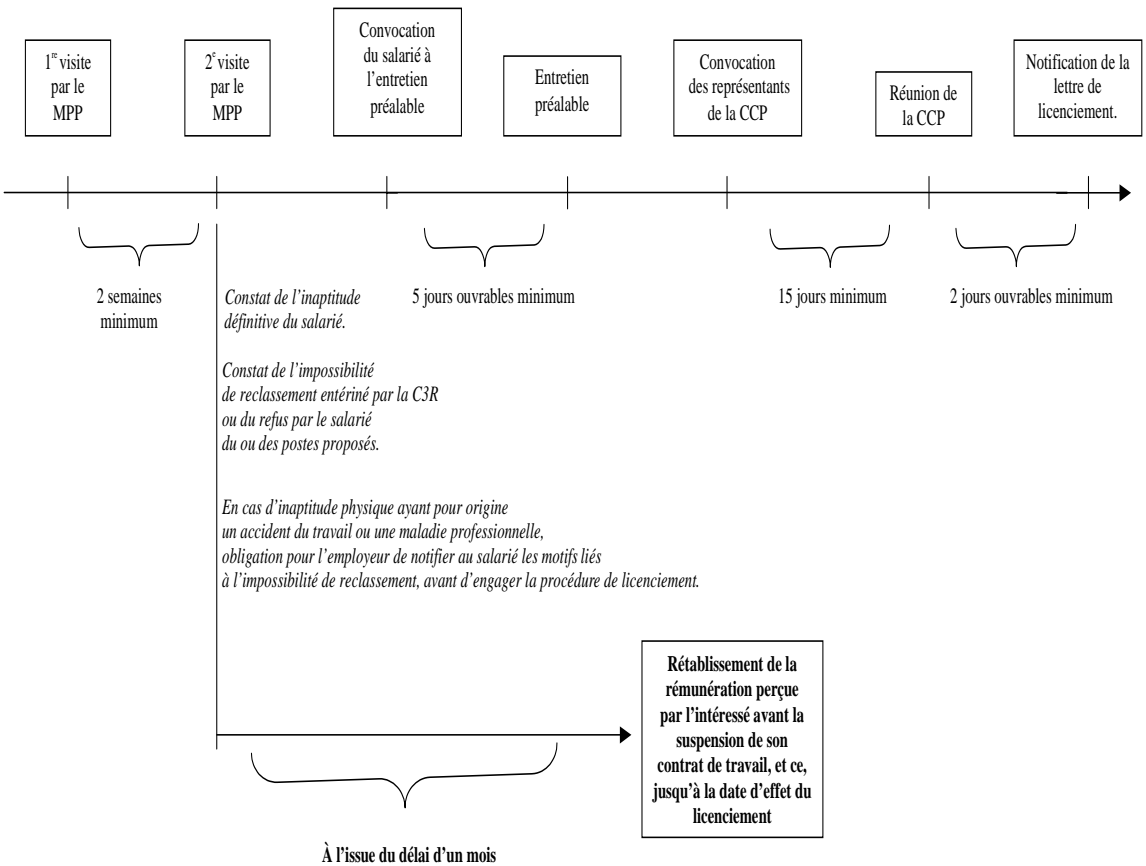
En cas de difficultés d'application concernant cette circulaire, celles-ci devront être soumises au département « *Règles et Statuts du Personnel* » de la Direction de la Réglementation des Ressources Humaines :

– en ce qui concerne la procédure médicale et la procédure de reclassement :

01.55.44.27.24;

– en ce qui concerne la procédure de licenciement: 01.55.44.27.33.

Jean-Paul CAM



ANNEXE 3

**Modèle d'avenant élaboré dans le cadre d'un reclassement
d'un salarié consécutif à une inaptitude médicale définitive**

NB : *ce modèle d'avenant doit être adapté, à l'issue du reclassement, à la situation individuelle de chaque salarié, en fonction de la catégorie d'appartenance des personnes concernées (Ingénieurs Cadres Supérieurs ou « autres personnels ») et au regard des modèles de clauses existantes dans SIGP. Le modèle d'avenant ci-joint vise le cas d'un salarié relevant de la catégorie « autres personnels ».*

Avenant n° au contrat de travail conclu le

Entre

La Poste, code NAF n° 641A, dont le siège social est situé 44, boulevard de Vaugirard, 75015 Paris Cedex, représentée par M^{me}/M.
agissant en qualité de

d'une part,

et M^{me}/M., d'autre part.

À compter du, le contrat de travail de M^{me}/M.
est modifié comme suit :

Emploi et qualification

Le contractant exercera les activités attachées à la fonction de,
relevant du niveau de classification, étant entendu qu'en
fonction des nécessités d'organisation du travail, il pourra être affecté(e) aux di-
vers postes correspondant à la nature de son emploi et à sa qualification.

Lieu de travail

Le contractant exercera ses activités à ou dans tout autre
endroit où cette direction (ce service) serait amené(e) à s'implanter.

Le contractant est rattaché pour l'ensemble des droits résultant du présent contrat
au/à la auquel il adresse les informations et docu-
ments concernant sa gestion administrative.

Les frais de déplacement que le contractant sera amené à engager dans l'exercice
de ses fonctions seront pris en charge selon les règles en vigueur à La Poste.

annexes

Ou

Le contractant exercera ses activités dans les lieux de travail suivants :

.....

Le lieu d'activité principal étant

Le contractant est rattaché pour l'ensemble des droits résultant du présent contrat au/à la auquel il adresse les informations et documents concernant sa gestion administrative.

Les frais de déplacement que le contractant sera amené à engager dans l'exercice de ses fonctions seront pris en charge selon les règles en vigueur à La Poste.

Durée du travail ⁽¹⁾

Engagé à temps complet, le contractant est soumis à la durée hebdomadaire de travail prévue pour l'ensemble du personnel du service ou de l'établissement dans lequel il est affecté, conformément au cadre d'organisation de l'établissement / du service applicable.

À la demande de La Poste, en raison des nécessités de l'entreprise, le contractant pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires.

Ou (temps partiel)

Engagé à temps partiel, le contractant effectuera heures par semaine réparties comme suit :

..... heures	le lundi	de	à
..... heures	le mardi	de	à
..... heures	le mercredi	de	à
..... heures	le jeudi	de	à
..... heures	le vendredi	de	à
..... heures	le samedi	de	à
..... heures	le dimanche	de	à

⁽¹⁾ Selon la situation de l'agent, il convient d'insérer les modèles de clauses prévues dans SIGP : temps partiel hebdomadaire ou mensuel, temps complet etc.

La répartition de la durée du travail, telle que fixée au présent contrat, pourra être modifiée en cas de travaux à accomplir dans un délai déterminé, d'absence d'un ou plusieurs salariés, de réorganisation des horaires collectifs du service ou de surcroît temporaire d'activité.

Ces modifications pourront conduire à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables et toutes les plages horaires, à l'exception des jours et/ou plages horaires suivants

Cette modification sera notifiée au salarié au moins sept jours avant sa date d'effet par lettre recommandée avec avis de réception.

En fonction des besoins de l'entreprise, le contractant pourra être conduit à effectuer des heures complémentaires au-delà de heures de travail par dans la limite de

Le nombre d'heures complémentaires ainsi accomplies, dans la limite du tiers de la durée de travail prévue dans le présent contrat, ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail de M^{me}/M. à hauteur de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contractant sera informé trois jours minimum avant leur exécution.

Au-delà de la limite fixée au contrat ou, à l'intérieur de ces limites, lorsqu'il est informé moins de trois jours avant, le contractant pourra refuser d'effectuer des heures complémentaires, sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

En accord avec la réglementation du travail à temps partiel, les heures complémentaires :

- ne dépassant pas 10 % de l'horaire indiqué au présent contrat, seront payées comme heures de travail normales et ne seront en aucun cas majorées,
- effectuées au-delà de cette limite de 10 % et dans la limite du tiers de la durée inscrite au contrat, donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Rémunération

En contrepartie de son travail, M^{me}/M..... percevra une rémunération correspondant à son niveau de classification et aux éléments précisés dans l'article 5 de l'annexe « Autres personnels » de la Convention Commune, soit un salaire mensuel brut de € pour une base annuelle brute de €.

Ce salaire de base sera complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

annexes

Ou (temps partiel)

En contrepartie de son travail, M^{me}/M. percevra une rémunération correspondant à son niveau de classification et aux éléments précisés dans l'article 5 de l'annexe « Autres personnels » de la Convention Commune, et calculée au prorata de son temps de travail, soit un salaire mensuel brut de € sur 12 mois pour heures de travail par mois, correspondant à une base annuelle brute temps complet de €.

Ce salaire de base sera complété par les primes et indemnités en vigueur à La Poste pour cette catégorie de personnels.

Période probatoire / inaptitude médicale

En application des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur à La Poste, M^{me}/M., dont l'inaptitude médicale définitive a été constatée, bénéficie d'un poste de reclassement.

Toutefois, la validation de ce reclassement et tous les effets qui y sont attachés ne deviendront définitivement acquis qu'à l'issue d'une période probatoire de, qui prendra fin le Elle pourra éventuellement faire l'objet d'une prolongation.

Toute période d'interruption qui se produirait pendant la période probatoire la prolongera d'autant.

Dans le cas où cette période ne serait pas concluante, une nouvelle recherche de poste de reclassement sera mise en œuvre afin de permettre à l'intéressé(e) de continuer d'exercer une activité professionnelle conforme à son état de santé.

Le reste sans changement.

Fait en deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

À, le

Pour La Poste

Nom et qualité du signataire

Mention manuscrite « Lu et approuvé »

Signature

Nom et prénom du salarié

Mention manuscrite

« Lu et approuvé »

Signature

I M P R I M E R I E N A T I O N A L E

5 002608 1