

B

FORMATIONS

GERER L'INAPTITUDE AU TRAVAIL DU SALARIE

Avec plus de 2000 sessions de formation en droit social et ressources humaines dispensées ces 20 dernières années, BLOHORN Formations est un des acteurs majeurs de ce marché. Grâce à notre méthodologie et nos supports pratiques, notre taux de satisfaction est de 4,7/5.

INFOS PRATIQUES

Animateur :
Juriste Droit Social ou avocat
Cabinet Blohorn Avocats

Adresse :
Visio-conférence

La session visio sera ouverte 15 min avant, un technicien vous aide pour vous connecter et optimiser vos paramètres en cas de nécessité

DATE

Mardi 10 septembre 2024

HORAIRES

9H – 12H

LES TARIFS

Selon la convention de formation signée en fonction du pack choisi

Nos salles sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous au 04 38 02 12 75 afin d'étudier les possibilités d'adaptation particulières.

Blohorn

— A V O C A T S —

EXPERTISE ET STRATÉGIE
DROIT SOCIAL

Présentation de la formation

La question de l'inaptitude médicale d'un salarié est au cœur de multiples problématiques pour l'entreprise : juridique, médicale et organisationnel. C'est devenu ces dernières années un incontournable de la vie des entreprises.

Le constat d'une inaptitude s'anticipe, se conteste puis se gère dans le respect des règles nombreuses qui encadrent une telle procédure.

THÈMES

- Santé au travail
- Procédure de licenciement

PUBLICS CONCERNÉS

Chef d'entreprise, collaborateurs spécialisés en droit social, expert-comptable (*aucun prérequis nécessaire*)

CONTENU

Propos introductif :

Différences entre inaptitude et invalidité

Différences entre l'éventail des avis rendus par le médecin du travail.

Anticiper le constat de l'inaptitude : du rôle de la médecine du travail à la qualité des relations avec le médecin du travail

Partie I – La reconnaissance de l'inaptitude

- Le cadre de la reconnaissance de l'inaptitude : typologie de visite dans lequel l'inaptitude peut être constatée

- La contestation de l'avis d'inaptitude : procédure et stratégie

- Est-il possible d'envisager un autre mode de rupture que le licenciement pour inaptitude ?

Partie II – La procédure de licenciement

- Le rôle des IRP

- La recherche d'un poste de reclassement : étape indispensable ?

- Comment réagir au refus du salarié face à la proposition de reclassement ?

- De la procédure de reclassement au prononcé du licenciement

- Quid de la rémunération du salarié à la suite de l'avis d'inaptitude ?

- Le coût du licenciement pour inaptitude

Partie III – Anticiper l'inaptitude du salarié

- La mise à jour du DUER

- La fiche d'entreprise et le rôle du médecin du travail

- L'analyse des arrêts de travail

OBJECTIFS

- Connaître les différents avis rendus par le médecin du travail
- Connaître les obligations de l'employeur dans le cadre de la procédure de licenciement pour inaptitude
- Savoir anticiper au mieux l'inaptitude des salariés

MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Exposé / Echange d'expériences / Apports juridiques et théoriques illustrés par des exemples concrets

Diaporama au format électronique / Diagnostic préalable / Test de validation des connaissances

Tour de table (selon le nombre) / Adaptation de l'animation et du power point en fonction des retours participants

Bayonne

Bordeaux

Grenoble

Montpellier

Paris

Toulouse

www.blohorn-avocats.fr