

S O C I É T É D ' A V O C A T S

T E N
FRANCE

Plus de

600
avocats

au service des entreprises, des associations
et des collectivités publiques,
Sur l'ensemble du territoire national

Séance animée par
Aurore LINET
Barbara MEUNIER-BOTTA

Assemblée Générale du SNGE

FORMATION EN DROIT DU TRAVAIL

25 avril 2017

ACTUALITE JURIDIQUE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Ouverture des aides publiques aux GE au titre des salariés mis à disposition

- Décret et arrêté du 16/12/2016 pris en application de la Loi Travail
- Entrée en vigueur: 19 décembre 2016
- Idée: ouverture aux GE du bénéfice des aides publiques dont les entreprises adhérentes auraient bénéficié si elles avaient embauché directement les salariés mis à leur disposition

- Exemples: prime régionale à l'apprentissage dans les entreprises de moins de 11 salariés, aide au recrutement du premier apprenti, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire, exonération de cotisations dues au titre de l'emploi des apprentis, aide à l'embauche PME, aide relative au contrat de génération

- L'aide ne doit pas pouvoir bénéficier directement au GE en tant qu'employeur direct
- Pour pouvoir être accordées aux GE, il doit être établi que les entreprises adhérentes auraient bénéficié de ces aides si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition
- Si l'aide est accordée, son montant est identique à celui dont aurait bénéficié l'entreprise adhérente si elle avait embauché directement le salarié mis à sa disposition

- C'est au GE qu'il appartient de justifier auprès de l'organisme qui délivre l'aide que l'entreprise adhérente remplit bien les conditions requises pour en bénéficier
- Le GE doit informer les entreprises adhérentes de la nature, du nombre et du montant des aides perçues au titre des salariés mis à leur disposition

LE NOUVEAU VISAGE DU SUIVI MEDICAL DES SALARIES ET DE L'INAPTITUDE APRES LA LOI TRAVAIL

I) LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS

A/ PREAMBULE :

1. Fondement : l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur (Article L.4121-1 du Code du travail)
2. La compétence exclusive du service de santé au travail,
3. Date d'application de la réforme?

B/ LES VISITES OBLIGATOIRES

1. La visite d'embauche remplacée par la visite d'information et de prévention :

- Effectuée par le médecin du travail ou l'infirmier,
- Délai : dans les 3 mois (2 mois si apprenti) après la prise de poste (sauf pour les travailleurs de nuit et les moins de 18 ans)
- Obligation : interroger le salarié sur son état de santé et l'informer sur les risques éventuels de son poste
- Remise d'une attestation de suivi
- Cas de dispense

2. Le suivi médical périodique classique des salariés

- Visite d'information et de prévention tous les 5 ans au maximum

3. Un suivi adapté pour certaines catégories de salariés

- Les travailleurs de nuit, les moins de 18 ans : visite d'information et de prévention réalisée préalablement à l'embauche, puis tous les 3 ans,
- Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant : examen médical effectué par le médecin du travail,
- Les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité : examen médical par le médecin du travail au maximum tous les 3 ans
- Cas de dispense

4. Un suivi renforcé pour les salariés affectés à des postes à risques

- Examen médical d'aptitude par le médecin du travail avant l'embauche, puis tous les 4 ans maximum avec une visite intermédiaire tous les 2 ans,
- Les postes concernés : liste pouvant être complétée par l'employeur

5. La visite médicale de préreprise

- A l'initiative du médecin traitant, médecin-conseil ou du salarié,
- Objectif : préparer la reprise.

6. La visite médicale de reprise

→ La distinction entre la visite de reprise et de préreprise

➤ Visite de préreprise :

Initiative du salarié ou du médecin

- ❖ Depuis le 1^{er} juillet 2012, la visite de PRÉreprise est réservée aux salariés en arrêt de travail de trois mois et plus.

➤ Visite de reprise :

La visite de reprise est normalement à l'initiative de l'employeur (Cass, soc, 25 janvier 2012 n° 10-17269)

La visite médicale est qualifiée de visite de reprise quand elle est faite à l'initiative du salarié si ce dernier a averti l'employeur de cette demande (Cass. Soc. 26 janvier 2011 n° 09-68544)

L'employeur doit aussi organiser la visite de reprise dès lors que le salarié l'informe de son invalidité 2^e catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail (Cass. Soc. 25 janvier 2011 n° 09-42-766)

LES CONSEQUENCES DU MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR

- Le manquement de l'employeur à son obligation de faire passer une visite de reprise justifie une prise d'acte aux torts de l'employeur (Cass. Soc, 27 sept 2011 n° 10-13568)

LA VISITE MEDICALE DE REPRISE

→ **Quand la visite de reprise est-elle obligatoire ?**

- En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel d'au moins 30 jours,
- En cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée,
- En cas de congé maternité.

LES CONSEQUENCES DE LA VISITE DE REPRISE

→ **La fin de la suspension du contrat de travail**

→ **La fin de la protection AT/MP**

La période de suspension du contrat de travail après un AT ne prend fin qu'à l'issue de la visite médicale de reprise.

(Cass. soc, 21 sept, 2011, n° 10-15741)

7. Les examens complémentaires

- A la demande du médecin du travail
- Prise en charge par le service de santé au travail sauf si l'entreprise dispose d'un service autonome

C/ LES CONSEQUENCES DES AVIS EMIS PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

- Obligation de se conformer aux avis sauf contestation
- A défaut, responsabilité de l'entreprise

D/ LE CAS PARTICULIER DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

- A la charge de l'entreprise de travail temporaire sauf affectation en cours de mission sur un poste à risque

E/ LE CAS PARTICULIER DES SALARIES SAISONNIERS

- Salariés recrutés pour une durée d'au moins 45 jours et affectés à un poste à risques: examen médical d'embauche
- Salariés recrutés pour une durée inférieure à 45 jours ou affectés à des postes sans risque particulier: pas d'examen d'embauche obligatoire

II) L'INAPTITUDE

A/ DEFINITION DE L'INAPTITUDE

Des notions à distinguer :

- Inaptitude
- Invalidité
- Incapacité

DEFINITION DE L'INAPTITUDE

- Inaptitude : incapacité d'un salarié à occuper son poste de travail
- Invalidité : état reconnu par le médecin-conseil de la CPAM supposant une réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain
- Incapacité permanente : situation relative aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Son taux est fixé par la CPAM, après avis du médecin conseil de la CPAM.

B/ LE CONSTAT DE L'INAPTITUDE

1. Qui ? La compétence exclusive du médecin du travail

❖ La constatation de l'inaptitude d'un salarié relève de la **seule compétence du médecin du travail** :

- Que l'inaptitude envisagée soit d'origine professionnelle ou non professionnelle

- Quel que soit le moment de la constatation de l'inaptitude

❖ Donc aucune compétence pour les infirmiers ou autres membres des services de santé au travail, ni pour le médecin traitant.

❖ A défaut, le licenciement pour inaptitude non constatée par le médecin du travail est **nul**.

2. Quand? Le moment du constat

A l'occasion de tout examen médical pratiqué par le médecin du travail :

- VIP (visite d'information et de prévention),
- Visite médicale d'aptitude,
- Visite de reprise,

A l'exclusion de la visite de pré reprise.

3. Comment? La procédure de constat

Après au moins un examen médical et :

- Avoir réalisé ou fait réaliser une étude de poste et des conditions de travail,
- Avoir indiqué la date de mise à jour de la fiche d'entreprise,
- Avoir échangé, par tout moyen , avec l'employeur.

Observation : le médecin du travail peut décider d'une 2^{ème} visite espacée de 15 jours **maximum**,

4. Les différents avis du médecin du travail

- L'aptitude avec mi-temps thérapeutique
- L'inaptitude temporaire
- L'inaptitude partielle
- L'inaptitude définitive

5. Le cas particulier de l'aptitude avec réserves

- Il faut déterminer si les réserves émises peuvent ou non donner lieu à un aménagement du poste.
- Si les réserves aboutissent à dénaturer le poste, il doit être considéré que l'avis équivaut à un avis d'inaptitude.
- Attention : l'employeur ne peut pas en tirer les conséquences directement -> obligation de solliciter le médecin du travail pour qu'il constate l'inaptitude
- Nécessité d'avoir formellement la mention « inapte » sur la fiche d'avis médical pour pouvoir en tirer des conséquences (reclassement, éventuellement licenciement).

C/LES RECOURS CONTRE LES AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL

- Compétence de la formation en référé du Conseil de Prud'hommes
- Sur les éléments de nature médicale
- Délai de saisine : 15 jours

III) CONSEQUENCES DE L'INAPTITUDE MEDICALEMENT CONSTATEE

Principe :

- Une obligation de reclassement pesant sur l'employeur,
- Exception en cas de mention expresse dans l'avis :
 - « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »,
 - « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

1. Objet de l'obligation de reclassement

- Trouver un emploi approprié aux capacités du salarié

- Suivant les conclusions écrites du médecin du travail et les indications formulées

- Si nécessaire:
 - Transformations, adaptations de poste, aménagements du temps de travail
 - Mutation / permutation d'emploi
 - Formation

2. Cadre temporel de l'obligation de reclassement

-Quand débute-t-elle?

- A compter de l'avis définitif d'inaptitude :
 - En principe, après le 1^{er} avis
 - Sauf si une 2^{ème} visite est programmée par le médecin du travail

-Combien de temps dure-t-elle ?

- Aussi longtemps que nécessaire,
- L'employeur n'est pas limité par le délai d'un mois légalement prévu, pendant lequel l'employeur n'a pas l'obligation de verser un salaire.
- Elle ne prend fin qu'à la notification du licenciement => attention à la mise à jour de la recherche.

3. Situation du salarié pendant la recherche de reclassement

- Absence de paiement des salaires pendant le délai légal d'un mois après l'avis définitif (1^{ère} visite, sauf exception)
- Particularité : indemnité temporaire d'inaptitude en cas d'inaptitude d'origine professionnelle
 - Versée par la CPAM
 - Pas de complément employeur (sauf dispositions contraires CCN).
- Une fois le délai d'un mois écoulé, obligation de reprise du paiement du salaire :
 - Salaire forfaitaire : impossible de déduire les indemnités de prévoyance (Sécu ou complémentaire) perçues par le salarié
 - Salaire actualisé : ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (fixe, variable, HS, ...).
- Conséquence du non-respect : condamnation à rappel de salaire ou prise d'acte de rupture du contrat.

4. Etendue de l'obligation de reclassement

- Obligation applicable à toute inaptitude (d'origine professionnelle ou non professionnelle)
- Obligation visant tout poste disponible :
 - CDI
 - CDD ou intérim.
- Obligation d'envisager toute permutation / aménagement de poste
- Périmètre de la recherche :
 - Société employeur
 - Groupe
 - Définition : structures entre lesquelles l'organisation et les relations de partenariat permettent la permutation du personnel.
 - la jp ne cherche plus nécessairement l'existence de liens capitalistiques.

5. Preuve de l'effectivité de la recherche de reclassement

- Caractère obligatoire et exhaustif de la recherche de reclassement
- Preuve à la charge de l'employeur : notamment échanges avec le médecin du travail, avec le SAMETH (pour travailleurs handicapés).
- Seules les recherches compatibles avec les préconisations du médecin du travail sont prises en considération, pour apprécier le respect de l'obligation.
- Possibilité de prendre en compte les souhaits du salarié (Cass. Soc, 23 novembre 2016),
- Conséquences du non respect de l'obligation de reclassement : licenciement sans cause réelle et sérieuse.

6. Résultat de la recherche de reclassement

- Absence de solution de reclassement : le licenciement doit être envisagé
- Existence d'une ou plusieurs solutions de reclassement : effectuer la proposition au salarié.

7. Proposition de reclassement

- Doit être conforme aux prescriptions du médecin du travail
- Écrite
- Précise : comporter les mentions suivantes :
 - Poste de travail / fonctions
 - Durée du travail
 - Rémunération
 - Éventuellement conditions particulières d'activité.
- L'employeur doit se ménager la preuve de l'existence de la proposition mais également celle de la réponse du salarié.
- Droit pour le salarié de refuser la proposition de reclassement faite, notamment si elle implique une modification de son contrat de travail.

8. Conséquence du refus par le salarié de la proposition de reclassement

- Si refus d'un poste :
 - Approprié aux capacités du salarié,
 - Tenant compte de l'avis des délégués du personnel,
 - Conforme aux conclusions écrites du médecin du travail,
- Alors engagement de la procédure de licenciement
- Si le poste ne remplit pas les critères, poursuite de la recherche de reclassement

8. Conséquence du refus par le salarié de la proposition de reclassement

- Le refus d'une proposition de reclassement n'est jamais fautif de la part du salarié.
 - Le poste proposé entraîne une modification du contrat de travail du salarié : aucune conséquence indemnitaire (= refus légitime de la proposition).
 - Le poste proposé n'entraîne pas de modification du contrat de travail du salarié : privation du droit à l'indemnité légale de licenciement doublée et à l'indemnité de préavis, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

IV) LES ETAPES DES PROCEDURES DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

A/ UNE PROCEDURE DORENAVANT COMMUNE A TOUTES LES INAPTITUDES

➤ Particularités de la procédure :

- consultation des délégués du personnel
- Courrier exposant au salarié les raisons qui s'opposent à son reclassement + information du médecin du travail

- Consultation des délégués du personnel :
 - Doit avoir lieu avant toute proposition de reclassement au salarié
 - Seule compétence des délégués du personnel (NI CE, NI CHSCT)
 - Obligation de recueillir l'avis de tous les DP titulaires
 - Avis collégial non exigé par la jurisprudence
 - Attention : pour un avis valable, fournir aux DP tous les éléments pour qu'ils puissent se prononcer en connaissance de cause.

- Sanction en cas de non respect :
 - Si inaptitude professionnelle : indemnité minimale de 12 mois de salaires bruts pour le salarié.
 - Si inaptitude non professionnelle : dommages et intérêts en fonction du préjudice subi

- Courrier informant le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement :
 - Impérativement LRAR
 - Courrier à l'issue de la recherche de reclassement, en l'absence de toute possibilité de reclassement, ou en cas de refus par le salarié de toute possibilité de reclassement.

- Sanction en cas de non respect :
 - Si inaptitude professionnelle : 12 mois,
 - Si inaptitude non professionnelle : dommages et intérêts en fonction du préjudice subi. (cumulables avec l'indemnité ci-avant).

Les étapes de la procédure

Etape n° 1 : courrier par télécopie au médecin du travail pour solliciter son avis sur les postes disponibles et ses conclusions et/ou propositions de reclassement + demande au médecin du travail de formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté

Etape n° 2 : convocation des délégués du personnel (titulaires et suppléants) afin de les consulter sur les postes à proposer au salarié

Etape n° 3 : tenue de la réunion des délégués du personnel : avis de ces derniers sur les propositions de reclassement et sur la procédure envisagée

Etape n° 4 : convocation par LRAR du salarié à un entretien technique avec proposition de reclassement, sous réserve de l'avis médical du médecin du travail et des délégués du personnel (non obligatoire)

Etape n° 5 : entretien technique avec le salarié et signature du compte rendu par l'employeur et le salarié (non obligatoire)

Les étapes de la procédure suite

Etape n° 6 : - soit reclassement du salarié avec signature d'un avenant à son contrat de travail

- soit envoi par LRAR d'un courrier au salarié et au médecin du travail précisant les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié .

Etape n° 7 : si aucun reclassement possible : convocation du salarié à un entretien préalable (délai de 5 jours ouvrables à compter de la date de réception de la lettre par le salarié)

Etape n° 8 : entretien préalable

Etape n° 9 : notification du licenciement pour inaptitude médicalement constatée sans possibilité de reclassement par LRAR (délai de deux jours ouvrables entre la date de l'entretien préalable et celle de l'envoi du courrier de licenciement)

Procédure simplifiée lorsque le médecin du travail précise :

« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »

Ou

« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Les étapes de la procédure simplifiée

Etape n° 1 : envoi par LRAR d'un courrier au salarié et au médecin du travail précisant les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié .

Etape n° 2 : convocation du salarié à un entretien préalable (délai de 5 jours ouvrables à compter de la date de réception de la lettre par le salarié)

Etape n° 3 : entretien préalable

Etape n° 4 : notification du licenciement pour inaptitude médicalement constatée sans possibilité de reclassement par LRAR (délai de deux jours ouvrables entre la date de l'entretien préalable et celle de l'envoi du courrier de licenciement)

Licenciement pour inaptitude quelle que soit son origine

Précision jurisprudentielle : indispensable de mentionner, dans la notification de licenciement, l'impossibilité de reclassement.

A défaut, licenciement jugé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

B/ RUPTURE DU CONTRAT ET CONSEQUENCES INDEMNITAIRES DU LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE MEDICALEMENT CONSTATEE

➤ Date de fin du contrat :

- rupture du contrat de travail dès la notification du licenciement, à savoir première présentation de la LRAR de notification au domicile du salarié.

➤ Sommes dues au salarié :

- Si inaptitude d'origine non professionnelle :

-Solde de salaire si dépassement du délai d'1 mois jusqu'à la date de 1ère présentation de la lettre de licenciement

-Indemnité compensatrice de congés payés

-Pas d'indemnité de préavis

-Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement de droit commun.

- Si inaptitude d'origine professionnelle :

- Solde de salaire si dépassement du délai d'1 mois jusqu'à la date de 1ère présentation de la lettre de licenciement
- Indemnité compensatrice de congés payés
- Indemnité de préavis
- Indemnité spéciale de licenciement : indemnité légale doublée ou indemnité conventionnelle

❖ **Attention**

- En cas de **refus sans motif légitime** du salarié d'un poste de reclassement : paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement non doublée et pas de paiement de l'indemnité de préavis.

C/ LE CAS PARTICULIER DES CDD

- Même obligation de reclassement que dans l'hypothèse d'un CDI :
 - Même périmètre de recherche
 - Obligation de reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois
- Même procédure en cas de constat de l'impossibilité de reclassement : convocation à entretien préalable, entretien, notification de rupture anticipée de CDD pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement.
- Seule spécificité : indemnités dues en cas de rupture du CDD pour inaptitude :
 - Indemnité de fin de contrat (dite de précarité)
 - Indemnité spécifique de rupture.

D/ LE CAS PARTICULIER DES SALARIES PROTEGES

- Même procédure pour la recherche de reclassement

- A l'étape licenciement :
 - Consultation du CE après l'entretien préalable
 - Puis demande d'autorisation du licenciement à l'Inspecteur du travail

- Conséquences d'un refus

V) INAPTITUDE ET AUTRES MODALITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A/ HYPOTHESE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

-Conseil de Prud'hommes des Sables d'Olonne 25 mai 2010

-Cour d'appel de Poitiers, 28 mars 2012 : nullité de la rupture conventionnelle signée avec un salarié déclaré inapte.

=> impossibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte, sous peine de nullité de la rupture.

B/ PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE

- Charge de la preuve sur l'employeur
- Les conséquences

VI) LES PRINCIPAUX CONTENTIEUX LIES A L'INAPTITUDE

- Employeur non diligent sur les recherches de reclassement
- Non respect d'une étape de la procédure
- Inaptitude en raison d'une situation de harcèlement
- Inaptitude suite à une faute inexcusable de l'employeur

Plus de

600
avocats

au service des entreprises, des associations
et des collectivités publiques,
Sur l'ensemble du territoire national