

NEWSLETTER SOCIAL

I-Inaptitude physique du salarié : le grand bouleversement

Le régime de l'inaptitude du salarié fait l'objet d'une forte actualité, tant législative que jurisprudentielle, qui entraîne un véritable bouleversement des règles jusqu'alors applicables en la matière.

La nouvelle procédure de constatation de l'inaptitude du salarié à compter du 1^{er} janvier 2017

Outre l'introduction d'une définition de l'aptitude et de l'inaptitude, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 bouleverse la procédure applicable à la constatation de l'inaptitude du salarié à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 a par ailleurs précisé les modalités d'application de ce dispositif.

Alors que, jusqu'à présent, la constatation de l'inaptitude physique du salarié par le médecin du travail exigeait, en principe, la tenue d'un double examen médical espacé de 15 jours, il est désormais prévu que l'inaptitude peut être constatée sur le fondement d'un examen médical unique, effectué par le médecin du travail.

Ce n'est que s'il estime qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision que le médecin réalisera une seconde visite dans un délai qui ne devra pas excéder 15 jours après le premier examen (il s'agit d'un délai maximal et non minimal comme c'était le cas jusqu'à présent).

La déclaration d'inaptitude doit être précédée :

- d'une étude de poste (ce qui n'est pas nouveau),
- d'une étude des conditions de travail dans l'établissement et de l'indication, par le médecin, de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- d'un échange entre le médecin du travail et le salarié, d'une part, et le médecin et l'employeur, d'autre part, afin de leur permettre de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

Ces échanges préalables entre les parties ont pour objectif d'améliorer la qualité des avis délivrés et leur rédaction, étant entendu qu'il est désormais prévu que l'avis d'inaptitude doit être « éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur ».

La chronologie de cette nouvelle procédure est encore difficile à appréhender. Il semble toutefois acquis que, contrairement à la procédure antérieure, l'avis d'inaptitude :

- ne puisse être délivré le jour de l'examen médical s'il n'y a qu'une seule visite, pour permettre notamment la mise en œuvre des échanges avec l'employeur,
- doive être délivré le jour du second examen lorsque le médecin organise deux visites, la période entre les deux visites étant mise à profit pour réaliser les échanges avec l'employeur et l'étude de poste.

Dans ce numéro :

Inaptitude physique du salarié **p. 2**

Réforme de la définition du motif économique de licenciement **p. 3**

Une fois délivré, l'avis du médecin s'impose à l'employeur comme au salarié qui conserve toutefois la faculté de le contester, au terme d'une procédure là encore totalement revue.

En effet, alors que jusqu'à présent les recours contre les avis du médecin du travail relevaient de la compétence exclusive de l'inspecteur du travail, l'article L. 4624-7 du Code du travail, complété par le décret du 27 décembre 2016, prévoit désormais que la contestation des éléments de nature médicale, à l'origine de la position du médecin du travail, relève de la formation de référé du Conseil de Prud'hommes qui devra être saisie dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis médical aux fins de désignation d'un médecin-expert.

La rédaction actuelle des textes laisse en suspens nombre de questions telles que le pouvoir d'appréciation dont disposera la juridiction prud'homale, la portée des conclusions qui seront prises par le médecin-expert ou encore les délais de l'expertise.

Par ailleurs, en prenant soin de limiter cette nouvelle procédure à la contestation « des éléments de nature médicale », le législateur semble avoir maintenu la compétence de l'inspecteur du travail pour tous les autres sujets de contestation au premier rang desquels figurent la rédaction même de l'avis et, en conséquence, sa portée.

Des clarifications apparaissent donc encore plus qu'utiles.

Les nouvelles modalités du reclassement du salarié

La constatation de l'inaptitude du salarié fait peser sur l'employeur une obligation de reclassement.

La procédure désormais applicable fait l'objet d'une importante refonte sous l'influence conjuguée du législateur et de la jurisprudence.

Reclassement du salarié inapte

• Une procédure désormais commune aux inaptitudes professionnelles et non professionnelles

Alors que, jusqu'à présent, une procédure distincte devait être appliquée en fonction de l'origine professionnelle ou non de l'arrêt de travail à l'origine de l'inaptitude, une procédure unique doit être respectée depuis le 1^{er} janvier 2017.

Désormais, l'employeur doit, en tout état, de cause consulter les délégués du personnel sur le reclassement du salarié et ce, avant toute transmission d'une proposition au salarié.

En outre, en l'absence de solution de reclassement identifiée, il conviendra, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, d'informer par écrit le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement, après l'avis des délégués du personnel et avant l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

• Des obligations à la charge de l'employeur assouplies...

L'employeur reste tenu, consécutivement à la déclaration d'inaptitude du salarié, de proposer à ce dernier un emploi approprié à ses capacités, tenant compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel et des conclusions du médecin du travail et qui soit aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Toutefois, désormais, le Code du travail prévoit expressément que l'employeur est réputé avoir respecté ses obligations s'il établit l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement au salarié mais également en cas de refus opposé par le salarié d'un emploi proposé dans les conditions posées aux articles L. 1226-10 ou L. 1226-2 modifiés du Code du travail.

Interprétée littéralement, cette disposition permettrait donc, en cas de refus opposé par le salarié à une proposition de poste conforme à ses capacités et aux préconisations du médecin du travail, d'exonérer l'employeur de toute recherche complémentaire.

Il convient toutefois de faire preuve de prudence et d'attendre la position qui sera prise par les tribunaux dans la mise en œuvre de ces textes qui, si elle était confirmée, marquerait une évolution significative de la procédure de licenciement pour inaptitude.

Outre ces modifications législatives, la Cour de cassation, dans deux décisions empreintes d'un évident pragmatisme, vient elle-même d'opérer un important revirement concernant le champ géographique de la recherche de reclassement (Cass. Soc. 23 novembre 2016, n° 15-18092 et 14-26398).

Jusqu'à présent, la Haute Cour interdisait en effet à l'employeur de limiter ses recherches de postes de reclassement en fonction des choix de mobilité du salarié (Cass. Soc 16 novembre 2011, n°10-19518 et Cass. Soc. 4 juin 2009, n° 08-40250).

Or, dans ces deux arrêts en date du 23 novembre 2016, la Cour de cassation affirme très clairement que l'employeur peut tenir compte de la position du salarié déclaré inapte pour effectuer sa recherche de reclassement et en fixer le périmètre.

La Haute Juridiction approuve ainsi les juges du fond d'avoir considéré qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir effectué de recherches au sein d'entreprises du groupe implantées à l'étranger alors que le salarié avait déjà refusé un reclassement en France compte tenu de l'éloignement de ce poste de son domicile.

Ces décisions paraissent donc autoriser la mise en place d'une véritable procédure d'interrogation du salarié sur ses souhaits de mobilité, préalable à la mise en œuvre de la recherche de reclassement.

•...et une dispense de recherche de reclassement étendue

Initiée par loi du 17 août 2015 à l'égard des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le Code du travail (articles L. 1226-12 modifié et L. 1226-2-1 nouveau) prévoit désormais la possibilité pour le médecin du travail, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, de dispenser l'employeur de recherches de reclassement par la précision dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Cette mention, qui doit apparaître expressément dans l'avis du médecin du travail, dispense de toute recherche de reclassement et autorise l'employeur à engager immédiatement une procédure de licenciement à l'égard du salarié.

II-Réforme de la définition du motif économique de licenciement

Les dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 modifiant l'article L. 1233-3 du Code du travail relatif à la définition du motif économique de licenciement sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2016.

Consacrant tout d'abord des solutions jurisprudentielles bien établies, il a été ajouté aux causes légales de licenciement pour motif économique précédemment énumérées (à savoir les difficultés économiques et les mutations technologiques) la « réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité » ainsi que la « cessation d'activité de l'entreprise ».

Transposant également la jurisprudence applicable, le texte précise désormais que la matérialité des conséquences de la cause économique invoquée sur le poste de travail du salarié, à savoir la suppression d'emploi, la transformation d'emploi ou la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Définition du motif économique de licenciement

L'innovation essentielle de la réforme réside toutefois dans l'encadrement de la notion de difficultés économiques.

Le texte prévoit désormais en effet que les difficultés économiques doivent être caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

S'agissant du chiffre d'affaires et du niveau des commandes, il est en outre exigé que leur baisse réponde à des critères précis variant en fonction des effectifs de l'entreprise (un trimestre de baisse pour une entreprise de moins de 11 salariés, deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés, quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus).

Les documents comptables de l'entreprise devront donc permettre de justifier de la variation de ces indicateurs économiques dans les conditions de durée posées par ce texte.

Il conviendra toutefois de demeurer attentif à l'importance de la variation de l'indicateur économique en cause.

En effet, si le législateur n'a pas entendu fixer de critères d'appréciation en la matière, la règle posée par la jurisprudence selon laquelle les difficultés invoquées doivent être sérieuses demeure applicable.

En cas de contentieux consécutif à un licenciement économique, il appartiendra en conséquence au Conseil de Prud'hommes, pour apprécier le bien-fondé du licenciement prononcé, de vérifier non seulement la durée de variation de l'indicateur économique retenu mais également son importance.

Il convient en outre de relever que la liste des indicateurs figurant dans le texte n'est qu'indicative, l'employeur étant autorisé à retenir tout autre élément de nature à justifier de ses difficultés économiques.

Les nouvelles règles posées, pourtant inspirées par un souci d'assurer une meilleure prévisibilité aux entreprises, n'apparaissent ainsi nullement de nature à tarir le contentieux des licenciements économiques.

PBA

PECH DE LA CLAUSE, BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris



www.pechdelacause.com

Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelacause.com

Newsletter
Décembre
2016

2ème partie

NEWSLETTER SOCIAL

III- Divulgence des infractions routières commises par les salariés

Comme indiqué dans la newsletter du mois d'octobre dernier, depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur doit révéler aux autorités l'identité du salarié auteur d'une infraction routière constatée au moyen d'un appareil automatique, commise avec un véhicule de l'entreprise.

Le décret n°2016-1955 du 28 décembre 2016 dresse la liste exhaustive des infractions concernées, à savoir :

- l'absence de port d'une ceinture de sécurité ;
- l'usage du téléphone tenu en main ;
- l'usage de voies et chaussées réservées à certaines catégories de véhicules ;
- la circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence ;
- le non-respect des distances de sécurité entre les véhicules ;
- le franchissement et le chevauchement des lignes continues ;
- le non-respect des signalisations imposant l'arrêt des véhicules ;
- le dépassement des vitesses maximales autorisées ;
- le dépassement irrégulier ;
- l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt à un feu de signalisation, réservé aux cycles et cyclomoteurs ;
- le non-respect de l'obligation du port d'un casque homologué en cas de conduite d'une motocyclette, d'un tricycle à moteur, d'un quadricycle à moteur ou d'un cyclomoteur.

Un arrêté du 15 décembre 2016, pris pour l'application de l'article L.121-6 du Code de la route, a par ailleurs donné des précisions sur la procédure de signalement.

L'employeur est tenu d'adresser aux autorités, par lettre recommandée AR ou de façon dématérialisée, dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule ou les éléments permettant d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure (article A.121-1 du Code de la route).

Lorsque ces informations sont adressées par lettre recommandée AR, l'employeur doit utiliser le formulaire prévu à cet effet qui est joint à l'avis de contravention (article A.121-2 du Code de la route).

Lorsque ces informations sont adressées de façon dématérialisée, l'envoi est fait via le site "www.antai.gouv.fr", en utilisant les informations figurant sur l'avis de contravention, à l'aide du formulaire en ligne figurant sur ce site (article A.121-3 du Code de la route).

PBA

PECH DE LACLAUZE, BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris

Téléphone : 01.44.9.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelacause.com



www.pechdelacause.com