

Nous vous proposons de retrouver régulièrement une sélection de l'actualité légale et jurisprudentielle en droit social.

> **TEXTES**

La procédure suite au constat d'inaptitude profondément remaniée

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite « loi Travail » a modifié la procédure applicable suite à un constat d'inaptitude. Le décret d'application paru le 27 décembre 2016 précise que le nouveau dispositif s'applique aux premières visites ou examens effectués à compter du 1^{er} janvier 2017.

Les modifications apportées entendent uniformiser le régime quelle que soit l'origine de l'inaptitude d'origine - professionnelle ou non -, simplifier les démarches entourant le constat de l'inaptitude et modifier la procédure de contestation de l'avis médical.

» **Uniformisation des régimes**

Quelle que soit l'origine de l'inaptitude, bien qu'elles relèvent de deux parties distinctes du Code du travail, les obligations de l'employeur sont désormais similaires :

- L'employeur doit consulter les délégués du personnel au terme de sa recherche de reclassement.

La réalisation de cette consultation est postérieure au constat de l'inaptitude mais préalable à toute proposition de reclassement au salarié et à la mise en œuvre, le cas échéant, de la procédure de licenciement.

- Lorsque le reclassement est impossible, l'employeur doit notifier au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Cette notification doit s'effectuer postérieurement à la consultation des délégués du personnel mais avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

Par ailleurs, les cas de dispense totale ou partielle de recherche de reclassement sont également unifiés :

- Le médecin du travail peut mentionner dans son avis d'inaptitude que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (article R. 4624-42 du Code du travail) ;

- La loi Travail a étendu aux inaptitudes d'origine non-professionnelle le motif de licenciement institué par la loi du 17 août 2015 pour les inaptitudes d'origine professionnelles et qui pourrait, indirectement, restreindre la recherche de reclassement. En effet, « *l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 (L. 1226-10 du Code du travail), en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail* ».

Ainsi, dès lors que l'employeur identifierait un poste de travail conforme aux préconisations du médecin du travail et équivalent à celui qu'occupait précédemment le salarié, la proposition de ce poste mettrait fin à la recherche de reclassement et dispenserait l'employeur d'effectuer d'autres démarches. Dans la mesure où la jurisprudence de la Cour de cassation est extrêmement restrictive dans l'appréciation du respect de l'obligation de reclassement, il convient de faire preuve de prudence et d'être attentif aux premières positions exprimées sur ces évolutions par les tribunaux.

» **Simplification des démarches**

Avant l'entrée en vigueur de la loi Travail, la procédure de reconnaissance d'inaptitude nécessitait que l'employeur sollicite le médecin du travail avant et après l'avis d'inaptitude.

Désormais, il incombe au médecin du travail de réaliser l'ensemble des démarches, à savoir :

- Un examen médical, et éventuellement des examens complémentaires mais réalisés dans un délai maximum de 15 jours ;
- Une étude de poste qu'il réalise ou fait réaliser par une équipe pluridisciplinaire ;
- Une étude des conditions de travail dans l'établissement qu'il réalise ou fait réaliser par une équipe pluridisciplinaire ;
- Un échange avec le salarié, puis avec l'employeur, sur la décision et sur les indications ou propositions que le médecin du travail compte adresser ;
- Après avoir constaté, le cas échéant, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, le médecin du travail déclare le travailleur inapte à son poste de travail et l'avis d'inaptitude doit alors mentionner des conclusions écrites assorties d'indications relatives à la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, ainsi qu'à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Enfin, l'avis devra mentionner la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.

Si l'employeur n'est plus tenu de solliciter des indications complémentaires du médecin du travail sur le reclassement, il convient néanmoins de s'assurer de la conformité de l'avis d'inaptitude aux nouvelles dispositions légales, afin d'éviter qu'une irrégularité impacte la validité d'un licenciement qui serait prononcé ultérieurement.

L'employeur est désormais tenu de préciser par écrit, adressé au salarié et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent (le cas échéant) à ce qu'il soit donné suite à l'avis d'inaptitude, aux indications ou aux propositions émises par le médecin du travail.

» **Contestation de l'avis médical devant le Conseil de prud'hommes**

La contestation des « *éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail* » s'effectue désormais dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis d'inaptitude, par une saisine de la formation de référé du Conseil de prud'hommes.

Obligation de formation à la non-discrimination pour les entreprises d'au moins 300 salariés

La loi n°2017-86 en date du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a été publiée et est entrée en vigueur le 29 janvier 2017. Celle-ci vise notamment à lutter contre les discriminations.

Les entreprises d'au moins 300 salariés et celles spécialisées dans le recrutement, les employés chargés du recrutement, doivent bénéficier d'une formation relative à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans (article L.1131-2 du Code du travail).

Pratique du fait religieux dans les entreprises privées

Le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a publié le 26 janvier 2017, un guide pratique du fait religieux sous forme de questions/réponses très concrètes.

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rerelations-au-travail/pouvoir-de-direction/guide-du-fait-religieux-dans-les-entreprises-privées/>

> **JURISPRUDENCE**

Volonté claire et non équivoque de démissionner

La Cour de cassation a retenu qu'une salariée qui avait indiqué en décembre 2006 à plusieurs personnes avoir mis fin à la relation de travail en invoquant des convenances personnelles, qui avait depuis cessé de se rendre à son travail et n'avait pas pris attache avec son employeur avant février 2007, avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner.

Cet arrêt illustre l'existence d'une volonté claire et non équivoque de démissionner malgré l'absence d'une décision expresse et écrite du salarié en ce sens. (Cass. soc., 20 oct. 2016, n°15-17.390, inédit)

Prudence quant à la rédaction de la clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence, qui apporte une restriction aux principes de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle et de la liberté d'entreprendre, ne peut être étendue au-delà de ses prévisions.

La chambre sociale de la Cour de cassation s'agissant d'une clause de non-concurrence interdisant l'exercice de « *toute fonction de nature similaire* » a retenu qu'elle ne mettait pas à la charge des salariés d'interdiction de démarcher la clientèle de leur ancien employeur.

(Cass. soc., 23 nov. 2016, n°15-13.707, F-D et 15-13.708, F-D)

Indemnités forfaitaires constituant un remboursement de frais

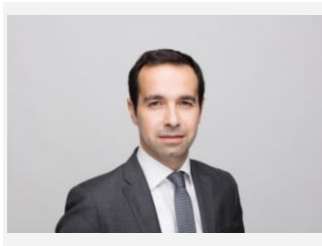
Par un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation pose le principe qu'une prime de panier ayant pour objet de compenser forfaitairement le surcoût du repas lié à l'organisation du travail constitue un remboursement de frais et non un complément de salaire.

De la même façon, l'indemnité de transport indemnisant les salariés des frais de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail, constitue, nonobstant son caractère forfaitaire et le fait que son versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, un remboursement de frais et non un complément de salaire.

L'indemnité n'entre donc pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ni dans celle du maintien de salaire pour maladie.

(Cas. soc., 11 janv. 2017, n°15-23.341, FP-PBRI)

L'équipe Droit Social de LPA-CGR avocats se tient à votre disposition si vous souhaitez des informations complémentaires



Alexandre Bensoussan

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 45 40 79

Mail : abensoussan@lpacgr.com



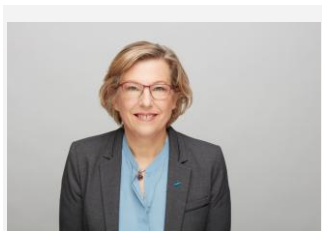
Karine Bézille

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 19

Mail : kbezille@lpalaw.com



Françoise Pelletier

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 11

Mail : fpelletier@lpalaw.com