

- > **Inaptitude** : les recherches de reclassement doivent avoir lieu après la 2^e visite médicale
- > **Les transports de marchandises et de voyageurs** adaptent leurs complémentaires frais de santé
- > **Les ateliers et chantiers d'insertion** améliorent le financement de la formation
- > **Le taux d'emploi des travailleurs handicapés** a augmenté en 2013

le dossier pratique p. 1-2

- > **Agenda des obligations des employeurs** - Décembre 2015

SANTÉ AU TRAVAIL

Inaptitude : les recherches de reclassement doivent avoir lieu après la 2^e visite médicale

Dans un arrêt publié du 4 novembre 2015, la Cour de cassation rappelle que seules les recherches de reclassement effectuées à l'issue du second examen médical constatant l'inaptitude du salarié peuvent être prises en compte pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement approprié à ses capacités (*C. trav., art. L. 1226-2* en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle; *C. trav., art. L. 1226-10* en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle). Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié sans avoir respecté au préalable cette obligation, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-43.219; Cass. soc., 3 mars 2004, n° 01-41.406*).

Dans un arrêt publié du 4 novembre 2015, la Cour de cassation rappelle que le **point de départ de l'obligation de reclassement** se situe à l'issue du **second examen** réalisé par le **médecin du travail**, une fois que l'inaptitude du salarié est acquise. Les recherches effectuées antérieurement ne sont donc pas prises en considération pour appré-

cier le respect de cette obligation par l'employeur.

Convocation à un entretien préalable le jour de l'avis d'inaptitude

À l'issue de deux examens médicaux, les 1^{er} et 15 avril 2010, une salariée, engagée en qualité de secrétaire de direction a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail. Le **jour de l'avis définitif**, soit le 15 avril, l'employeur l'a immédiatement **convoquée** à un **entretien préalable** au licenciement, avant de la licencier, le 7 mai suivant, pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La **salariée** a alors saisi le juge pour contester la rupture de son contrat, estimant que l'employeur avait **manqué** à son **obligation de rechercher un reclassement préalable**. La cour d'appel l'a toutefois déboutée, considérant que le seul fait que la lettre de convocation à l'entretien préalable ait été envoyée le jour de l'avis d'inaptitude ne permettait pas d'en déduire que l'employeur n'avait procédé à aucune recherche de reclassement. En effet, celui-ci avait disposé du délai de 15 jours séparant les deux visites médicales pour examiner les différentes possibilités de reclassement, lesquelles étaient d'ailleurs limitées compte tenu de l'effectif de l'entreprise (sept salariés). D'autre part, le second avis était rédigé dans les mêmes termes que celui émis provisoirement à l'issue de la première visite. Sans surprise, la Cour de cassation censure la décision d'appel.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que « **seules les recherches**

de reclassement **compatibles** avec les **conclusions** du médecin du travail émises au cours de la **visite de reprise** peuvent être prises en considération pour **apprécier le respect** par l'employeur de son **obligation** de reclassement ». Dès lors que la cour d'appel avait constaté que l'employeur avait engagé la procédure de licenciement le jour où l'inaptitude du salarié avait été définitivement prononcée, il en résultait que « l'employeur n'avait **pas recherché de possibilités** de reclassement **postérieurement** au **second avis d'inaptitude** », poursuit l'arrêt. Le **licenciement** prononcé par la suite aurait donc dû être jugé **sans cause réelle et sérieuse**.

La solution est logique. L'inaptitude d'un salarié n'est, en effet, acquise qu'après les deux examens médicaux, sauf deux exceptions (lorsque le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus: *C. trav., art. R. 4624-31*). Surtout, les recherches de reclassement doivent suivre les préconisations émises par le médecin du travail, lesquelles peuvent évoluer entre les deux visites. C'est pourquoi la Cour de cassation considère, de manière habituelle, que seules les recherches de reclassement effectuées à l'issue du second examen médical peuvent être retenues pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement (*Cass. soc., 6 janvier 2010, n° 08-44.113*). Les démarches antérieures, notamment celles réalisées entre les deux visites médicales, sont donc inopérantes (*Cass. soc., 6 mai 2015,*

n° 13-24.496; v. le dossier pratique -Santé- n° 119/2015 du 3 juillet 2015).

En pratique

Concrètement, il n'est pas interdit à l'employeur d'entamer des recherches de reclassement avant la seconde visite mais cela ne suffit pas. Ces démarches devront être finalisées une fois l'inaptitude confirmée, en prenant en compte les préconisations formulées dans l'avis d'inaptitude définitif.

Par ailleurs, l'employeur doit se garder d'engager une procédure de licenciement le jour même de l'avis définitif d'inaptitude, une telle circonstance étant de nature à conduire le juge à considérer qu'aucune recherche

sérieuse de reclassement n'a été effectuée à l'issue du second examen, et donc à déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse (v. Cass. soc., 9 avril 2008, n° 07-40.408). Il en va d'ailleurs de même, selon la jurisprudence, dans l'hypothèse où le salarié est convoqué à un entretien préalable le lendemain du constat d'inaptitude (Cass. soc., 21 mai 2008, n° 07-41.277) ou trois jours après (Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-43.219).

Notons toutefois qu'une exception a été récemment introduite par le législateur. Depuis le 19 août 2015, date d'entrée en vigueur de la loi «Rebsamen» (L. n° 2015-994 du 17 août 2015, JO 18 août), lorsque le médecin du travail

a rendu un avis d'inaptitude professionnelle mentionnant expressément que «tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé», l'employeur peut, en effet, procéder à la rupture du contrat sans être tenu de rechercher un poste de reclassement (C. trav., art. L. 1226-12). Il peut donc, dans cette hypothèse, engager la procédure de licenciement dès que l'avis définitif d'inaptitude est prononcé (v. le dossier juridique -Santé- n° 177/2015 du 2 octobre 2015). ■

Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-11.879 FS-PB

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

MALADIE

Les transports de marchandises et de voyageurs adaptent leurs régimes complémentaires frais de santé

Les partenaires sociaux des deux secteurs des transports routiers de marchandises et de voyageurs ont, par deux avenants conclus respectivement le 8 septembre et le 1^{er} octobre 2015, modifié les dispositions sur la couverture frais de santé des salariés, pour les mettre en conformité au 1^{er} janvier 2016 avec l'évolution de la réglementation.

Anticipant l'entrée en vigueur de la généralisation de la complémentaire santé au 1^{er} janvier 2016, les partenaires sociaux du transport routier de marchandises et du transport routier de voyageurs (à l'exception de la CGT et de FO s'agissant du second secteur) mettent en ordre les dispositions conventionnelles de chaque branche relatives aux couvertures frais de santé des salariés. Les deux avenants, du 8 septembre et du 1^{er} octobre 2015 prennent ainsi en compte le panier de soins minimal ANI, dans le cahier des charges des contrats responsables, et suppriment toute condition d'ancienneté dans le transport de marchandises.

Transport de marchandises

L'avenant du 8 septembre 2015 modifie l'accord du 1^{er} octobre 2012 portant création d'une obligation de souscription d'un socle minimal de protection santé dans les entreprises du transport routier de marchandises (v. l'actualité n° 16219 du 9 novembre 2012). Rappelons que, grâce à cet accord étendu, figure, parmi les secteurs dotés d'une couverture santé, à côté du transport routier de fret, la location

de camions avec ou sans chauffeur. En revanche, les dispositions conventionnelles ne concernent pas le transport de déménagement, qui a son propre accord (v. l'actualité n° 16951 du 6 novembre 2015). Dans leur accord de 2012, les partenaires sociaux ont désigné pour une durée de cinq ans Carcept Prévoyance, comme assureur du régime.

L'avenant du 8 septembre 2015 supprime la condition d'ancienneté de six mois précédemment exigée des salariés (cadres et non cadres) bénéficiaires. Conséquence de cette suppression de condition d'ancienneté, la cotisation finançant le régime est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du mois civil entier suivant l'embauche.

Transport de voyageurs

L'avenant du 1^{er} octobre 2015 modifie l'accord du 24 mai 2011 instaurant une

obligation de souscription d'une complémentaire santé minimum dans les entreprises du transport routier de voyageurs (v. l'actualité n° 16869 du 31 mai 2011). Rappelons que cet accord étendu, qui comprend un mécanisme de recommandation d'un organisme assureur à défaut de choix par l'entreprise, ne comportait, dès l'origine, aucune condition d'ancienneté.

L'avenant du 1^{er} octobre 2015 met à jour les prestations de la complémentaire santé, ainsi que, rétroactivement au 1^{er} juin 2014, les dispositions sur la portabilité des garanties. ■

Avenants des 8 septembre et 1^{er} octobre 2015 mettant en conformité les complémentaires santé dans les transports de marchandises et de voyageurs

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

// Conférence Lamy

► Du PSE aux nouvelles formes de réorganisations

Pour sa 5^e édition, Lamy vous propose, en partenariat avec le cabinet Proskauer, une journée de décryptage sur l'actualité des PSE et des réorganisations. Le contentieux administratif ainsi que la loi Macron ont profondément modifié le cadre juridique de ces opérations. Comment appréhender et négocier un projet de réorganisation? Quels nouveaux schémas de procédures d'un PSE? Autant de questions auxquelles les meilleurs experts répondront le 26 novembre prochain, en présence notamment de Stéphane Brotons, président de la 4^e chambre de la CAA de Versailles, du professeur Alexandre Fabre, de Marc-Henri Lazar de la Direccte de Paris, de Franck Mulard, DRH France de PSA et de Yasmine Tarasewicz et Nicolas Léger du Cabinet Proskauer.

www.lamy-conference.fr - 0825 08 08 00