

LE CAS SOCIAL

Avril 2016

Inaptitude physique : Perspectives et incertitudes de la Loi REBSAMEN

Les cas de rupture du contrat d'un salarié inapte suite à un accident ou une maladie professionnelle prévus par l'ancien article L 1226-12 du code du travail sont :

- Impossibilité de reclassement justifiée par l'employeur,
- Refus d'une proposition de reclassement.

Un troisième cas a été ouvert par la Loi REBSAMEN du 17 août 2015 : « *si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ».

Conséquences de cette nouveauté : l'employeur peut être dispensé par le médecin du travail de son obligation de reclassement.

Inaptitude d'origine professionnelle : seul cas d'exemption prévu par la Loi REBSAMEN.

Toutefois, il n'est pas exclu que la jurisprudence l'étende à l'inaptitude non professionnelle.

Précaution en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle : l'employeur doit :

- proposer au salarié inapte suite à une maladie ou un accident non professionnel « un autre emploi approprié à ses capacités »,
- solliciter le médecin du travail des précisions sur les mesures envisageables pour reclasser un salarié déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise.

Mais, dans deux arrêts rendus avant la loi Rebsamen, la Cour de cassation a jugé que l'employeur n'avait pas l'obligation d'effectuer de nouvelles **recherches de reclassement**, dès lors que le **médecin du travail** lui avait précisé que tout reclassement du salarié était exclu en raison d'un danger pour sa santé et sa sécurité ou que l'état de santé du salarié était incompatible avec l'exercice d'une quelconque activité dans l'entreprise.

Que faire si l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie n'est pas certaine ?

Il semblerait que la possibilité désormais prévue à l'article L 1226-12 du Code du travail de rompre le contrat de travail du salarié inapte aurait vocation à s'appliquer en cas d'avis du médecin du travail mentionnant expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Attention au formalisme :

- vérifier la conformité des avis rendus aux nouvelles dispositions légales,
- en cas de doute : interroger le médecin du travail !

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Epargne salariale : l'administration commente la réforme opérée par la loi " Macron "

Circ. intermin. 2016-45 du 18-2-2016

Dans une circulaire du 18 février 2016 présentée sous forme de questions-réponses, les directions générales du travail et du trésor et la direction de la sécurité sociale précisent les mesures relatives à l'épargne salariale issues de la loi " Macron " (Loi 2015-990 du 6 août 2015), qui viennent d'être mises en œuvre par le décret 2015-1606 du 7 décembre 2015. Nous présentons ici les principaux éclairages sur cette réforme.

■ L'ordonnance fixant les nouvelles modalités de désignation des conseillers prud'hommes est publiée

Ordonnance 2016-388 du 31 mars 2016 : JO 1-4

Les prochains conseillers prud'hommes seront désignés courant 2017 sur la base de l'audience des organisations représentatives des salariés et employeurs, selon des modalités fixées par une ordonnance publiée le 1er avril 2016.

■ Création d'une aide au conseil en ressources humaines au profit des TPE et des PME

Instr. DGEFP 2016-66 du 8-3-2016

Une nouvelle aide financière est attribuée aux TPE et PME ayant recours à un prestataire extérieur pour les accompagner et les conseiller en matière de gestion des ressources humaines.

Le dispositif d'aide au conseil en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est remplacé par une nouvelle mesure : la prestation de conseil en ressources humaines.

■ Recours à la visioconférence pour les réunions des représentants du personnel : c'est possible

Décret 2016-453 du 12-4-2016 : JO 14

Recours à la visioconférence, modalités d'enregistrement et de sténographie des séances du comité d'entreprise et d'établissement des procès-verbaux des réunions de cette instance, ces points viennent d'être précisés par décret.

■ LA JURISPRUDENCE :

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Faute grave du salarié qui refuse le second examen médical devant statuer sur son inaptitude

Cass. soc. 16-3-2016 n° 14-21.304

Le salarié qui refuse de se soumettre à la seconde visite médicale en vue de constater son inaptitude physique commet une faute grave, peu important l'avis d'inaptitude rendu par l'inspecteur du travail saisi après la première visite.

UNE DECISION LOGIQUE

■ Faire une sieste au travail peut constituer une faute grave

CA Bordeaux 17-2-2016 no 13/05556

Alors qu'il est chargé d'une **mission de sécurité au sein d'un aéroport**, requérant d'être à tout moment joignable par les contrôleurs aériens, un pompier est retrouvé confortablement installé dans son camion en train de faire une sieste. Licencié pour faute grave, il conteste cette mesure. L'intéressé fait valoir qu'il s'est endormi en raison de la fatigue due à une surcharge de travail.

La cour d'appel, comme le conseil de prud'hommes avant elle, rejette sa demande. En effet, les juges du fond relèvent que le salarié avait été retrouvé endormi sur son siège en position semi-allongée, les écouteurs de son téléphone portable dans les oreilles. Ils en déduisent donc que le pompier ne s'était **pas inopinément assoupi** comme il le prétendait.

Compte tenu de la mission de sécurité qui lui était assignée, ces faits justifient la rupture du contrat de travail.

DECISION PUBLIEE EN AVRIL MAIS CE N'EST PAS UN POISSON !

■ Prise d'acte aux torts de l'employeur : quand un salarié travaille plus avec moins de moyens

Cass. soc. 31-3-2016 n° 14-26.052

Un directeur régional en charge d'animer les directeurs de 12 centres commerciaux de sa région se voit confier la charge de l'intégralité des 28 centres commerciaux répartis sur tout le territoire. Aucun moyen supplémentaire ne lui est attribué pour assurer ses **nouvelles fonctions** et **aucune augmentation de salaire** ne lui est même accordée, malgré ses demandes répétées depuis 5 ans.

Au contraire, le salarié se voit priver de son véhicule de fonction.

Il prend alors acte de la rupture de son contrat de travail aux motifs qu'il ne pouvait pas exercer sereinement son activité, en dépit de ses efforts certains.

La cour d'appel, dont la solution est approuvée par la Cour de cassation, lui donne raison en faisant produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En effet, pour les juges, compte tenu du comportement de l'employeur, le **contrat** de travail n'était **pas exécuté de bonne foi** et les manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail.

FAIRE PLUS AVEC MOINS ? C'EST DANGEREUX !

■ Refus d'une clause de mobilité : l'employeur peut imposer le préavis sur le nouveau lieu de travail

Cass. soc. 31-3-2016 n° 14-19.711

Appelée à se prononcer dans une affaire concernant un salarié travaillant dans le sud de la France et muté en région parisienne par application d'une clause de mobilité, la Cour de cassation rappelle, dans un arrêt du 31 mars 2016 destiné à être publié à son bulletin des chambres civiles, les conséquences du refus d'une telle mutation, sa jurisprudence en la matière n'étant pas toujours suivie par les juges du fond, comme en l'espèce.

Lorsque le salarié est licencié pour une cause réelle et sérieuse en raison de son refus, l'employeur peut-il exiger qu'il effectue son préavis sur le nouveau lieu de travail ?

Confirmant une jurisprudence bien établie, la chambre sociale de la Cour de cassation répond à cette question par l'affirmative. Mais elle ajoute ici qu'il en est ainsi **sans que l'employeur ait à justifier** d'une impossibilité de maintenir l'intéressé sur son ancien lieu de travail.

La haute cour casse donc l'arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence qui, pour condamner l'employeur à payer une indemnité compensatrice de préavis, avait relevé qu'il n'était pas contesté que le salarié travaillait à la veille du licenciement dans les locaux de l'établissement du sud et que

l'employeur ne justifiait d'aucun obstacle au maintien de cet aménagement jusqu'à la fin de la relation contractuelle, mettant ainsi l'intéressé dans l'impossibilité d'exécuter son préavis.

UNE DECISION TRES INTERESSANTE ...

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Périodes entre CDD requalifiés : les allocations chômage ne réduisent pas le rappel de salaire dû

Cass. soc. 16-3-2016 n° 15-11.396

En cas de requalification de ses CDD successifs en CDI, un salarié peut obtenir un rappel de salaires au titre des périodes inter-contrats s'il établit s'être constamment tenu à la disposition de l'employeur pendant celles-ci (Cass. soc. 30-11-2010 n° 09-40.160 : RJS 2/11 n° 104 ; Cass. soc. 10-12-2014 n° 13-22.422 : RJS 2/15 n° 82).

En l'espèce, un employeur estimait que le montant des allocations chômage perçues par le salarié entre les différents contrats à durée déterminée requalifiés devait être déduit des rappels de salaire.

La haute cour répond négativement, les allocations chômage restent acquises au salarié.

CE N'EST PAS GRAVE ? POLE EMPLOI EST DEJA EN DEFICIT ...

■ Reprendre la gestion d'une aire d'accueil des gens du voyage peut obliger à reprendre les salariés

Cass. soc. 4-2-2016 n° 14-26.291

Une société reprenant à la suite d'une autre société une activité de gestion d'une aire communale d'accueil des gens du voyage, avec des moyens matériels et humains organisés, destinés exclusivement à cette activité et comportant des **bâtiments équipés et meublés** à usage administratif, technique, sanitaire, social et de logement de fonction, doit poursuivre le contrat de travail du **salarié spécialement recruté** pour les besoins du service.

En l'espèce, la société refusait de reprendre le salarié chargé de gérer l'aire d'accueil en arguant notamment du fait que la commune conservait la **propriété des biens utilisés** pour ce service, ceux-ci étant simplement mis à sa disposition.

Le pourvoi de l'employeur, fondé sur cette argumentation, est donc logiquement rejeté.

C'ETAIT PREVISIBLE !

PAIE

■ Plus de manquement de l'employeur causant nécessairement un préjudice au salarié

Cass. soc. 13-4-2016 n° 14-28.293

Revenant à une application plus rigoureuse des règles de la responsabilité civile, la chambre sociale juge, dans son arrêt du 13 avril 2016, que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du **pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond**.

Au regard du **caractère général de la formulation** retenue par l'arrêt, l'existence d'un préjudice n'est désormais, même en matière sociale, plus présumée, et celui qui invoque un manquement aux règles de la responsabilité civile devra **prouver cumulativement** l'existence d'une **faute**, d'un **lien** de causalité et d'un **préjudice**. Cette décision met ainsi fin à la multiplication des exceptions incompatible avec les décisions des plus hautes formations de la Cour de cassation.

SE SERAIT LA FIN DU PREJUDICE AUTOMATIQUE ? INCROYABLE !!!