

# LE CAS SOCIAL

Mars 2022

## **MOINS DE VISITES MEDICALES DE REPRISE, DAVANTAGE DE VISITES DE PREREPRISE**

Un décret pris pour l'application de la loi santé au travail recentre l'action des services de santé vers les salariés exposés à des risques, victimes d'accident ou de maladie professionnelle, ou absents pour une longue durée.

*Décret 2022-372 du 16-3-2022, art. 5 et 6 : JO 17*

### **La visite médicale de reprise, après 60 jours d'arrêt de travail d'origine non professionnelle**

Actuellement, l'obligation pour l'employeur d'organiser une visite médicale de reprise au bénéfice du salarié s'applique après :

- un congé de maternité,
- une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée,
- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Un nouvel article L 4624-2-3, entrant en vigueur le 31 mars 2022, pose le principe de l'organisation d'un examen de reprise pratiqué par le médecin du travail au terme d'un congé de maternité ou d'une absence pour maladie ou accident, renvoyant à un décret le soin de fixer les modalités de son application.

L'article R 4624-31 du Code du travail fait ainsi l'objet d'une modification importante : pour les arrêts de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnelle et débutant après le 31 mars 2022, seule une absence d'au moins 60 jours (au lieu de 30 jours auparavant) impose l'organisation d'une visite médicale de reprise (C. trav. art. R 4624-31, al. 5 nouveau).

### **Des visites de préreprise dès 30 jours d'arrêt de travail**

Un nouvel article L 4624-2-4 du Code du travail traite de cette visite de préreprise, en renvoyant à un décret le soin de fixer la durée de l'absence du salarié ouvrant droit à cet examen médical.

Pour les arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, la visite de préreprise peut être organisée au bénéfice des travailleurs absents depuis plus de 30 jours, au lieu de 3 mois auparavant (C. trav. art. R 4624-29 modifié).

Rappelons que l'organisation de la visite de préreprise, facultative, peut être initiée par le salarié, son médecin traitant ou les services médicaux de l'assurance maladie. À compter du 31 mars 2022, l'initiative d'organiser un examen médical de préreprise pourra également être prise par le médecin du travail lorsque le retour du salarié à son poste est anticipé, ce qui est une nouveauté (C. trav. art. L 4624-2-4).

## ■ LA JURISPRUDENCE :

---

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ■ Faut-il consulter le CSE si l'avis d'inaptitude dispense l'employeur de rechercher un reclassement ?

CA Lyon 5-11-2021 n° 19/01393, C. c/Sté Tradival

CA Fort-de-France 17-12-2021 n° 19/00151, J. c/Sté Smac

CA Bourges 19-11-2021 n° 21/00153, B. c/Sté Fiducial Sécurité Prévention

Dans les trois affaires, les salariés sont licenciés pour inaptitude et, dans celle soumise à la cour d'appel de Lyon, impossibilité de reclassement, après avoir été, à l'issue d'une visite médicale de reprise, déclarés inaptes à leur poste de travail. Le médecin du travail a expressément mentionné dans son avis que le maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Estimant que leur employeur a manqué à son obligation de reclassement faute d'avoir consulté le CSE sur les possibilités de leur reclassement dans l'entreprise préalablement à leur licenciement, les salariés saisissent la juridiction prud'homale afin que la rupture de leur contrat de travail soit jugée sans cause réelle et sérieuse.

Après avoir rappelé les dispositions de l'article L 1226-2 du Code du travail et celles de l'article L 1226-2-1 du même Code, pour deux d'entre elles, la cour d'appel de Bourges fait droit à la demande du salarié dans l'affaire qui lui est soumise, alors que les cours d'appel de Lyon et de Fort-de-France déboutent les salariés.

Pour la cour d'appel de Bourges, il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident ou une maladie professionnelle ou non, dont celle imposant à l'employeur de consulter les représentants du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Dès lors, la consultation du CSE constitue une garantie substantielle pour le salarié et le Code du travail ne prévoit pas expressément de dispense à cette consultation pour le cas dans lequel l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Aussi, pour la cour d'appel de Bourges, en l'état du droit positif, il revenait à la société de saisir le CSE, fût-ce simplement pour l'informer du contenu de l'avis du médecin du travail sur l'inaptitude du salarié, de sorte que, en omettant de procéder à cette formalité, elle avait privé le licenciement du salarié de cause réelle et sérieuse.

À l'inverse, pour la cour d'appel de Lyon, la mention figurant dans l'avis d'inaptitude de ce que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé a pour conséquence de dispenser l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement. Dès lors, pour elle, la société n'avait pas l'obligation de consulter le CSE sur les possibilités de reclassement du salarié. De même, pour la cour d'appel de Fort-de-France, si l'avis d'inaptitude mentionne qu'il s'agit d'un cas de dispense de l'obligation de reclassement car l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, il s'en déduit une inaptitude à quelque emploi que ce soit dans l'entreprise et il s'ensuit que l'employeur n'est pas non plus soumis, dans ce cas de dispense, à rechercher un reclassement ni à l'obligation de consulter les représentants du personnel sur des postes de reclassement.

#### *A QUOI SERT DONC LA POSSIBILITE DE DISPENSE DU MEDECIN ?*

#### ■ L'accident en état d'ébriété au volant d'un véhicule de fonction, une faute grave ?

Cass. soc. 19-1-2022 n° 20-19.742 F-D, Z. c/ Sté Manchettes résines réhabilitation de réseaux

Un salarié, exerçant les fonctions de chef d'équipe dans le secteur du bâtiment, s'était rendu à un salon professionnel sur instruction de l'employeur. Sur le trajet de retour à son domicile, en milieu de soirée, il a provoqué un accident de la circulation au volant de son véhicule de fonction, qui a été gravement endommagé. Son état d'ébriété a été constaté à cette occasion.

Licencié pour faute grave, le salarié a saisi le juge prud'homal pour contester la légitimité de la rupture. Selon lui, les faits, commis en dehors du temps et du lieu de travail, relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient pas, par conséquent, justifier un licenciement disciplinaire.

La Cour de cassation, saisie du litige, approuve l'analyse des juges du fond. Pour décider que le licenciement du salarié reposait bien sur une faute grave, ils ont retenu que les faits qui lui étaient reprochés se rattachaient à sa vie professionnelle.

Trois éléments permettent aux juges de relier l'accident de la circulation reproché au salarié à sa vie professionnelle : le salarié était au volant de son véhicule de fonction, il rentrait d'un salon professionnel, et il s'était rendu à ce salon sur instruction de son employeur, pour les besoins de son activité professionnelle.

### ***N'ALLEZ PAS TROP VITE, CE N'EST QU'UN ARRET D'ESPECE !***

■ **Bien articuler rupture conventionnelle et renonciation à la clause de non-concurrence** *Cass. Cass. soc. 26-1-2022 n° 20-15.755 FS-B, B. c/ Sté Altarès D&B*

En l'espèce, la clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail d'un salarié occupant un poste de directeur des ventes devait s'appliquer pendant un an à compter de la rupture effective du contrat de travail. Elle prévoyait par ailleurs la faculté pour l'employeur de renoncer à cette clause par décision notifiée au salarié à tout moment durant le préavis ou dans un délai maximum d'un mois à compter de la fin du préavis ou, en l'absence de préavis, de la notification du licenciement.

Le salarié et son employeur ont signé une convention de rupture individuelle le 27 mars 2015, avec date d'effet au 5 mai suivant. Le 11 septembre 2015, en réponse à la demande du salarié de versement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, son employeur l'a informé qu'il l'avait relevé de son obligation de non-concurrence depuis son départ de l'entreprise.

Pour libérer l'employeur du versement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence pour la période postérieure au 11 septembre 2015, la cour d'appel a considéré qu'il importait peu que les délais de renonciation prévus dans la clause n'aient pas été respectés, puisqu'il n'y avait pas eu, en l'occurrence, de préavis ni de licenciement et qu'il était établi qu'à compter du 11 septembre 2015 le salarié était informé de la volonté de l'employeur de renoncer à la clause. Sa décision est cassée.

Pour la Cour de cassation, en matière de rupture conventionnelle, l'employeur qui entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, quelles que soient les stipulations ou dispositions contraires.

La cour d'appel ne pouvait donc pas débouter le salarié de sa demande de paiement de la contrepartie financière pour la période postérieure au 11 septembre 2015, alors qu'elle avait constaté que la date de rupture fixée par les parties dans la convention de rupture était le 5 mai 2015, ce dont il résultait que la renonciation de l'employeur intervenue le 11 septembre 2015 était tardive.

### ***IL NE FAUT EN EFFET PAS OUBLIER D'Y PENSER ...***

### ***REPRESENTANTS DU PERSONNEL***

■ **Y a-t-il faute si le salarié protégé travaille pour une autre société pendant un arrêt maladie ?** *CE 4-2-2022 n° 438412, Sté Chronopost c/ L.*

Manque à son obligation de loyauté le salarié protégé qui se met au service d'une autre société pendant son arrêt de travail, à condition qu'il s'agisse d'une concurrente de son employeur.

Le Conseil d'État estime qu'un agissement commis par le salarié protégé en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut pas constituer un motif de licenciement disciplinaire, sauf s'il traduit un manquement aux obligations découlant du contrat. Le principe vaut tant pour des faits commis dans la vie privée, que pour des faits commis dans le cadre de l'exercice des fonctions représentatives.

S'agissant de la vie privée, la question se pose notamment lors d'une suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté. En l'espèce, le salarié, employé comme chauffeur-livreur par une société de transport de colis, avait travaillé à

plusieurs reprises, et notamment pendant un arrêt maladie dû à un accident de travail, pour une société de transport urgent de produits médicaux vers des professionnels de santé.

L'employeur avait engagé à son encontre une procédure de licenciement pour faute en arguant d'une violation de l'obligation de loyauté, en accusant en outre le salarié d'avoir transmis à la société de transport médical des informations confidentielles. Le licenciement ayant été autorisé par l'inspecteur du travail, le salarié avait exercé un recours devant le tribunal administratif, qui avait annulé l'autorisation, tandis que la cour administrative d'appel avait rejeté l'appel formé par la société.

Le Conseil d'État approuve l'arrêt de la cour administrative d'appel en ce qu'il a jugé que le manquement à l'obligation de loyauté n'était pas caractérisé, dans la mesure où l'activité des deux sociétés ne se recouvraient pas et n'étaient pas concurrentes, tandis que la transmission par le salarié de documents confidentiels n'était pas établie.

Il en ressort que le manquement à l'obligation de loyauté n'est caractérisé qu'en présence d'un travail effectué pour une société concurrente de l'employeur, seule à même de porter préjudice à ce dernier, peu important que le travail effectué par le salarié soit de même nature dans les deux entreprises.

### ***ET PERSONNE NE SE DEMANDE SI LE SALARIE EST BIEN MALADE ?***

#### **■ Le délai de prévenance d'un mois s'applique à la 5e semaine et aux jours de congés conventionnels**

*Cass. soc. 2-3-2022 n° 20-22.261 FS-B*

En l'espèce, un employeur est confronté à un mouvement de grève de plusieurs semaines entre décembre et mi-janvier désorganisant l'activité de l'établissement où sont occupés plus de 3 000 salariés. Afin d'éviter le recours à l'activité partielle, il impose aux salariés non-grévistes de prendre des congés au cours des deux premières semaines de janvier en les prévenant au dernier moment. Les salariés se voient contraints de prendre des jours de congés payés, mais également des jours de RTT. Estimant que l'employeur aurait dû respecter le délai de prévenance légal d'un mois, les organisations syndicales saisissent le tribunal de grande instance de Nanterre. Le tribunal puis la cour d'appel de Versailles leur donnent raison.

Pour juger illicite la fixation par l'employeur de congés imposés sans le respect du délai de prévenance d'un mois, la cour d'appel retient qu'aucune distinction entre les congés dits « principaux » d'origine légale correspondant à 4 semaines de congés payés et les congés au-delà n'a vocation à s'appliquer, les textes ne le prévoyant pas. L'employeur forme un pourvoi en cassation en faisant valoir que les dispositions légales encadrant la fixation des dates de congés ne sont pas applicables à la 5e semaine.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel. Elle rappelle que selon l'article L 3141-16 du Code du travail, à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord, l'employeur ne peut pas, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. Dans la mesure où le texte n'opère aucune distinction entre les 4 premières semaines et la 5e semaine de congés, elle en déduit que l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés, à l'intérieur comme en dehors de la période estivale, sans respecter le délai de prévenance d'un mois, sauf si un accord d'entreprise ou de branche autorise l'employeur à modifier l'ordre et les dates de départ dans un délai inférieur.

### ***UNE DECISION LOGIQUE ...***