

#1 – LA SANTÉ AU TRAVAIL

⇒ **Étape 0 : Énonciation des différents problèmes rencontrés à la suite de la lecture de la séance.**

I. Concernant le cas de M. Flenderson

⇒ **Étape n°1 : Rappel des faits avec un focus sur la situation du litige**

Un salarié, M. Flenderson soutient qu'il est victime d'agissements de harcèlement moral commis par sa responsable hiérarchique depuis des mois.

Il invoque notamment :

- *Lister chaque fait pouvant être apparent à du harcèlement moral.*

⇒ **Étape n°2 : Problématique**

Exemple : Dans quelle mesure un harcèlement moral est-il constitué ?

Deux options sur la réalisation du cas pratique :

- Soit on traite toute la partie en droit d'un seul coup (articles + JP)
- Soit on détaille partie par partie : Allégations de harcèlement moral / preuve et responsabilité

⇒ **Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »**

Sur l'allégation de faits de harcèlement moral :

Art. L. 1152-1 (loi 17 janvier 2002 prohibe le harcèlement moral) : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Constituent des faits de harcèlement moral :

PRINCIPE DU
HARCÈLEMENT
MORAL

- **Agissements répétés** : Un comportement isolé ne permet pas de conclure l'existence de faits de harcèlement moral mêmes graves (**Cass. Soc. 15 avril 2008 n°07-40.290**).
- **Ayant pour objet ou pour effet** : L'auteur a l'intention ou n'en n'a pas l'intention.
- **Une dégradation des conditions de travail susceptible de matérialiser une atteinte à ses droits et à sa dignité, altération physique de sa santé ou mentale ou compromission de son avenir professionnel** : Atteinte aux DLF, état anxieux ou stress, le salarié n'obtiendra pas de promotion professionnelle.

→ Selon le Conseil constitutionnel, les droits du salarié correspondent aux « droits de la personne au travail », tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 1121-1 du code du travail (**Cons. Constit., déc. n° 2001-455 DC, 12 janv. 2002**).

Sur la preuve de harcèlement moral :

Art. L. 1154-1 : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarie (L. n°2016-1088 du 8 août 2016, art. 3) présente **des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement**.

Au vu de ces éléments, il incombe à la **partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement** et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Sur la responsabilité de l'employeur :

Art. L. 1152-4 « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ».

Jurisprudences :

- Sur l'absence d'intention de nuire : **Cass. Soc. 10 novembre 2009 n°08-41.497** « Le harcèlement moral ne suppose pas d'établir la preuve d'une quelconque intention de nuire ».
- Sur le harcèlement effectué par un supérieur hiérarchique : **Cass. Soc., 22 octobre 2014 n°13-18.862**
« Les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique ne peuvent caractériser un harcèlement moral que si elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».
- Sur le changement des horaires de travail : Le changement des horaires de travail, en l'absence de bouleversement des horaires, ne constitue pas une modification du contrat de travail et relève du pouvoir de direction de l'employeur : **Cass. Soc., 22 février 2000, n°97-44.339**, il s'agit d'un changement des conditions du contrat de travail.
Lorsque les mesures prises par l'employeur ne touchent ni la qualification de l'intéressé ni sa rémunération, elles ne portent pas atteinte à un élément du contrat : **Cass. Soc., 7 mai 1987 n° 84-40.810**.
- Trouver les autres jurisprudences !

Attention cette
jurisprudence est
indicative, non
exhaustive

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

- Rappel que le salarié présente des éléments de faits pouvant laisser supposer l'existence de faits de harcèlement moral :
 - Changement des horaires de travail
 - Effraction du casier du salarié
 - Remarque désobligeante

⇒ Ces faits auraient eu pour effet (et non pour objet car ici, l'employeur s'il a commis des faits de harcèlement, ne les a pas faits de façon intentionnel), de porter atteinte à la dignité ainsi qu'au droit à la vie personnelle du salarié et altère à sa santé mentale.

- Concernant le changement des horaires : Pas de harcèlement
- Concernant l'effraction du casier : Aucune preuve permettant de présumer que c'est l'employeur qui a commis cette effraction (l'employeur pourra objectivement démontrer qu'il n'ait pas commis le fait reproché).
- Concernant la remarque désobligeante : S'est produite une seule fois. L'employeur est fondé à objecter mais il doit être prudent, si une nouvelle fois, un tel propos ressort (ou soit plus grave) : Responsabilité engagée.

⇒ Étape n°5 : CONCLUSION

II. Concernant le cas de M. Chute

⇒ Étape n°1 : Rappel des faits avec un focus sur la situation du litige

Un des salariées de Monsieur Scott a fait un malaise dans la salle de réunion. Le salarié n'a pas fait état de quelconque de difficultés particulières et pouvait accomplir sa mission. M. Scott précise que le salarié est régulièrement en télétravail, il lui est impossible de savoir à quelle heure il arrête sa journée.

⇒ Étape n°2 : Problématique

Exemple : Dans quelle mesure, l'employeur doit-il assurer la sécurité d'un salarié en télétravail ?

⇒ Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »

Art. L.1222-9 « (...) Le télétravail désigne toute **forme d'organisation du travail** dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (...)

II. — L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1o Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2o Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3o Les **modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail** ;

4o La **détermination des plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ».

Art. L. 1222-10 « Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

« 1o D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

2o De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

3o **D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail** ».



Rappel de cours sur la notion de télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur l'est hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravailleur désigne tout salarié qui effectue du télétravail, soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un **accord collectif** ou, à défaut, d'une **charte** élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (**CSE**), s'il existe. L'accord collectif ou la charte doit préciser :

- les conditions de **passage** en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution ;
- les conditions de **retour** à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités **d'acceptation** par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du **temps de travail** ou de régulation de la **charge de travail** ;
- la détermination des **plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès à une organisation en télétravail des **travailleurs handicapés** et des **salariées enceintes**.

En l'**absence de charte ou d'accord collectif**, le salarié et l'employeur formalisent par tout moyen leur accord de recourir au télétravail.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur reste soumis à ses obligations de droit commun à l'égard des télétravailleurs (C. trav. art. L 1222-10). Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs et l'employeur doit veiller à leur strict respect (ANI 19-7-2005 art. 8, al. 1) au titre de son obligation de sécurité de résultat. Dans ce cadre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (**art. L 4121-1**).

Le télétravail comporte des risques professionnels pouvant être amplifiés du fait de l'éloignement et de l'isolement du salarié. Il peut engendrer des risques physiques (musculo-squelettiques liés aux contraintes posturales, visuels...) en raison notamment d'une mauvaise ergonomie de l'espace de travail ou d'une installation défectueuse ainsi que des risques psychosociaux. L'employeur doit donc être vigilant sur ces points, notamment lors de l'évaluation des risques professionnels dans son entreprise prévue par **art. L.4121-3 du Code du travail**.

L'employeur doit veiller au strict respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la **santé** et à la **sécurité au travail** (ANI du 19 juillet 2005 art. 8).

L'article 8 de l'ANI du 19 juillet 2005 précise que l'employeur doit informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Plus précisément, s'agissant du risque d'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise, l'article 9 de l'accord prévoit que l'employeur doit s'assurer que des mesures sont

prises pour le prévenir. À cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels et est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que les autres salariés.

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

⇒ **Étape n°5 : CONCLUSION**

III. Concernant le droit de retrait des salariés

⇒ **Étape n°1 : Rappel des faits avec un focus sur la situation du litige**

Le samedi 10 décembre 2022, le magasin a connu un fort pic d'affluence en raison des courses de Noël et d'une météo particulièrement pluvieuse.

*Trois hôtes de caisse, respectivement embauchées en 2017, 2019 et 2020, ont estimé que le nombre de clients dans le magasin était trop élevé. Selon ces salariées, le **risque d'agression était majoré en raison du mécontentement de certains clients**. De plus, le surcroît d'activité leur a occasionné un stress important. Elles ont donc exercé leur droit de retrait en quittant leurs postes une heure avant la fin de la journée de travail.*

*Toutefois, Monsieur Scott relève **qu'aucun débordement n'était constaté et que le maximum de clients n'avait pas été atteint**. Il vous informe que le départ des salariés a créé un mécontentement de la part des clients qui ont fait preuve d'agressivité verbale vis-à-vis de la salariée restée à son poste.*

⇒ **Étape n°2 : Problématique**

Exemple : Dans quelles conditions un salarié peut exercer un droit de retrait ?

⇒ **Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »**

Le droit de retrait a été créé par la loi Auroux du 23 décembre 1982.

Art. L4131-1 « Le travailleur **alerte immédiatement** l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection**.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

La loi ne subordonne pas le droit de retrait à l'existence effective d'un danger grave et imminent. Il suffit que le salarié ait un motif raisonnable de penser qu'il est en danger (appréciation de ce danger). Le fait qu'il n'y ait objectivement aucun danger ne prive pas ipso facto le salarié de la protection attachée au droit de retrait (**Cass. Soc. 9 mai 2000**).

Art. L.4132-1 : « Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent ».

Art. L. 4131-3 « *Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux* ».

Dès lors, si le retrait est justifié, aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié.

Si le retrait est injustifié, les deux conditions ne sont alors pas réunies (alerte et retrait), l'employeur peut opérer une retenue de salaire, ce, sans avoir besoin de saisir au préalable le juge d'une demande d'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait du salarié (**Cass. Crim. 25 novembre 2008**).

De plus, l'employeur pourra prononcer une sanction à l'encontre du salarié allant jusqu'au licenciement pour cause réelle et sérieuse.

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

⇒ **Étape n°5 : CONCLUSION**

IV. Concernant le cas de M. Halpert

⇒ **Étape n°1 : Rappel des faits avec un focus sur la situation du litige**

Monsieur Halpert occupant le poste de magasinier cariste a été victime d'un accident du travail après une chute en montant dans son chariot élévateur. A l'issue d'un arrêt de travail de 6 semaines, **il est déclaré inapte par le médecin du travail le 24 janvier 2023** à l'occasion d'une visite de reprise. A cette occasion, le médecin du travail a mentionné **une possibilité de reclassement sur un poste de vendeur ou d'employé administratif**.

Après une recherche des postes de reclassement, **Monsieur Scott sollicite le médecin du travail pour avoir un avis sur son seul poste disponible, un poste de vendeur.**

Le médecin du travail répond par e-mail que, compte tenu des nouveaux éléments dont il dispose, **le poste de vendeur n'est pas compatible avec l'état de santé de Monsieur Halpert.**

Le **3 février 2023**, le licenciement de Monsieur Halpert est donc notifié par l'employeur qui indique son impossibilité de le reclasser au regard de l'avis d'inaptitude du 24 janvier 2023 et les indications du médecin du travail prononcées ultérieurement.

Monsieur Halpert, très surpris, entend contester son licenciement. Ayant connaissance de l'existence d'un poste de vendeur vacant, il s'était déjà préparé à entrer dans ses nouvelles fonctions. Il estime qu'il aurait dû pouvoir prendre connaissance de l'e-mail envoyé par le médecin du travail afin de le contester.
Qu'en pensez-vous ?



Attention :

Est énoncé ici un accident du travail / un avis d'inaptitude avec possibilité de reclassement / licenciement pour impossibilité de reclassement.

⇒ **Étape n°2 : Problématique**

Exemple : Dans quelles conditions un salarié peut être licencié pour inaptitude professionnelle avec impossibilité de reclassement ?

RÉVISIONS DE QUELQUES NOTIONS

Petit point sur les visites médicales :



La visite médicale à l'embauche (article R4624-10 du Code du travail) :

La loi du 8 août 2016 a remplacé la visite médicale d'embauche par une **visite d'information et de prévention** qui sera organisée après l'embauche dans un délai fixé par décret. Il ne s'agit plus d'un examen ayant pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à l'emploi. Cependant, un examen médical d'aptitude reste obligatoire pour les emplois à risques.

Les visites périodiques (articles R4624-16 et suivants du Code du travail) :

La loi du 8 août 2016 a consacré un espacement de ces visites périodiques. Celles-ci n'auront plus lieu tous les 24 mois, mais selon une périodicité qui dépendra des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié.

La visite de reprise (articles R4624-22 et suivants du Code du travail)

Après certaines absences, le salarié bénéficie de visites de reprise. Celles-ci sont obligatoires dans les cas suivants :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

La visite de reprise doit avoir lieu dans les 8 jours de la reprise du travail (article R4624-23 du Code du travail). C'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative de la visite de reprise, ceci en vertu de son obligation de sécurité de résultat (**Soc. 16 juin 2009**).

La visite de pré-reprise (articles R4624-20 et R4624-21 du Code du travail) :

La visite de reprise doit être distinguée de la visite de pré-reprise. La visite de reprise est obligatoire en cas d'arrêt **maladie d'une durée de plus de 3 mois**. Cette visite a pour finalité de favoriser le maintien du salarié dans son emploi. La visite de pré-reprise est à l'initiative du médecin traitant, du salarié ou du médecin-conseil. **Ce n'est pas à l'employeur d'en prendre l'initiative.**

Il est important de distinguer les visites de reprise et les visites de pré-reprise. La visite de reprise est organisée lors de la reprise du travail alors que la visite de pré-reprise doit avoir lieu avant la reprise du travail. Si la visite a lieu avant la fin de la suspension du contrat de travail, il s'agira d'une visite de pré-reprise. C'est au cours de ces différentes visites médicales que le salarié peut être déclaré inapte.

Petit point sur les modalités du constat de l'inaptitude



Depuis la loi du 8 août 2016, le constat d'inaptitude est plus encadré et **ne nécessite plus** d'être confirmé, sauf exception, par un double avis rendu lors de 2 visites de reprise espacées de 2 semaines.

Le délai de 14 jours est un délai minimum, il est possible d'espacer les deux examens par un délai plus long.

En cas de violation du délai de deux semaines, le licenciement prononcé à l'appui d'un constat d'inaptitude qui aurait été donné sans que les prescriptions de **l'article R4624-31 du Code du travail** ne soient respectées, est **sans cause réelle et sérieuse (Soc. 3 mai 2006)**.

Depuis le 1er janvier 2017, un seul examen constatant l'inaptitude suffit en principe. L'exigence de 2 visites de reprise constatant l'inaptitude n'est plus le principe, **mais l'exception**, contrairement au régime antérieur au 1er janvier 2017.

Ce n'est que si le médecin du travail l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, qu'un second examen de reprise doit avoir lieu. Si à l'issue de la première visite de reprise, le médecin du travail estime cette seconde visite nécessaire, celle-ci doit avoir lieu dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen.

Le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les 4 actions suivantes (art. R. 4624-42) :

1. Avoir réalisé au moins un examen médical de l'intéressé accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. L'échange porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur.
2. Avoir réalisé une étude de poste ou fait réaliser cette étude par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
3. Avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.
4. Avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur. Cet échange est destiné à permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.

Le licenciement prononcé sans constat d'inaptitude, c'est-à-dire en **l'absence d'examen médical, ou en l'absence du double examen requis, ou sans qu'il ne soit respecté le délai de deux semaines entre les deux examens, est sans cause réelle et sérieuse.**

Cependant, rappelons que le licenciement fondé sur l'état de santé du salarié est nul puisque discriminatoire. Dans un tel cas, le salarié peut exiger sa réintégration.



Petit point sur l'obligation de reclassement préalable au licenciement

L'employeur a l'obligation de **rechercher un poste de reclassement avant de licencier un salarié déclaré inapte**. Cette obligation est imposée que l'inaptitude soit consécutive à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle (**article L1226-2 du Code du travail**), ou d'origine professionnelle (**article L1226-10 du Code du travail**).

La loi du 31 décembre 1992 consacre cette obligation de reclassement pour tous les salariés inaptes :

En principe, lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de **rechercher et de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités**. Cette obligation de rechercher des postes disponibles n'est qu'une **obligation de moyens et non de résultat**. **Le licenciement ne sera prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement ou de refus du salarié des postes proposés.**

Les recherches de reclassement ne doivent débiter qu'à l'issue du **dernier examen constatant l'inaptitude du salarié**.

L'étendue de l'obligation de reclassement est identique à celle exigée en matière de licenciement économique. Dans un premier temps, la recherche devait se faire au niveau de l'entreprise ou au niveau groupe si l'entreprise appartient à un groupe. Étant précisé dans ce dernier cas que la recherche de reclassement ne doit s'effectuer que dans les entreprises du groupe permettant une permutation du personnel (**Soc. 24 octobre 1995**).

Cependant, depuis les ordonnances du 22 septembre 2017 et du 20 décembre 2017 (art. 1226-2 et 1226-10 relative aux inaptitudes consécutives ou non à une maladie ou accident professionnelle) :

⇒ La recherche de postes de reclassement est donc limitée aux emplois de l'entreprise ou des entreprises du groupe situées en France.

Par ailleurs, la **recherche de reclassement doit porter sur tout emploi**, et ce, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que l'aménagement du temps de travail, la mutation ou la transformation du poste (**article 1226-2 du Code du travail**).

Cependant, si l'employeur est tenu de permettre au salarié de s'adapter au poste, cela ne doit pas aboutir à donner au salarié une formation initiale qui lui fait défaut. Il est à préciser que les recherches de reclassement doivent être compatibles avec les prescriptions du médecin du travail, l'employeur ne peut ni minimiser ni alourdir ces recommandations (**Soc. 20 janvier 2010**).

Lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident ou à une maladie professionnelle, ou non professionnelle l'employeur est tenu :

1. De faire une proposition de reclassement qui prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise (art. L1226-2 et L. 1226- 10) ;
2. ET en cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à celui-ci (**articles L. 1226-2-1 et L1226-12 du Code du travail**).

La Cour de cassation considère que la violation de l'obligation de reclassement rend le **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

En cas **d'inaptitude consécutive à un accident du travail** ou à une maladie professionnelle, au titre de l'article L.1226-15 du Code du travail, et en cas de méconnaissance des règles applicables au reclassement :

- Le juge saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ;
- A défaut de réintégration, le juge peut condamner l'employeur à payer au salarié **une indemnité minimale** et qui ne peut être inférieure **aux salaires des 6 derniers mois**, par renvoi à l'article L. 1235-3-1 (depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017).

Les exceptions à l'obligation de reclassement :

L'employeur est dispensé de rechercher à reclasser le salarié déclaré inapte dans deux cas :

- Lorsque l'avis d'inaptitude indique que « **le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable pour sa santé** » ;
- Lorsque l'avis d'inaptitude indique que « **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** ».

Art. L1226-12 : pour les cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident professionnel

Art. L1226-2-1 pour les cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.

Petit point sur le licenciement du salarié inapte



En cas **d'impossibilité de reclassement ou de refus du salarié des postes proposés**, l'employeur **devra engager une procédure de licenciement**. À défaut d'engager cette procédure, l'employeur s'expose, au bout d'un mois, à la reprise du paiement des salaires.

1. La mise en œuvre du licenciement

Après avoir recherché un poste de reclassement pour le salarié déclaré inapte, l'employeur procède à son licenciement. La procédure de licenciement classique est appliquée (convocation à l'entretien préalable, entretien préalable puis notification du licenciement).

Il y a cependant une particularité concernant la **rédaction de la lettre de licenciement**. En effet, celle-ci doit faire apparaître clairement deux motifs :

- **L'existence de l'incapacité constatée** par le médecin du travail ;
- **L'impossibilité de reclassement** en raison soit de l'absence de poste disponible soit du refus du salarié des postes proposés.

→ Si les deux motifs n'apparaissent pas dans la lettre de licenciement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (**Soc. 31 janvier 2006**).

Concernant le préavis, il est évident que le salarié inapte ne pourra pas l'effectuer.

Aussi, le Code du travail distingue :

- Si l'incapacité est d'origine non professionnelle : la durée du préavis non effectué doit être prise en compte dans le calcul des indemnités de licenciement ;
- Si l'incapacité est d'origine professionnelle : le salarié percevra une indemnité compensatrice de préavis (**L1226-14**) + indemnité de licenciement.

2. La reprise du paiement des salaires

L'article L1226-11 du Code du travail prévoit : « *Lorsqu'à l'issue d'un **délai d'un mois** à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, **le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise** ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail* ».

À défaut de respecter cette obligation, le salarié peut faire constater la rupture du contrat de travail, et, dans ce cas, cela s'analysera en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À NOTER : L'incapacité du salarié est une cause de rupture anticipée d'un CDD.

⇒ Étape n°3 : Résolution du cas pratique par la partie « En droit »

L.411-1 du Code de la Sécurité sociale : « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ».

La jurisprudence est venue préciser les éléments constitutifs de l'accident du travail. Trois conditions cumulatives sont exigées :

- Un événement à une date certaine ;
- Une lésion ;
- Un fait lié au travail.

Art. L. 1226-10 « Lorsque le salarié victime d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle** est déclaré inapte par le médecin du travail (*loi du 8 août 2016*) à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, **l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités** (*Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, art. 7*) «au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.»

Cette proposition prend en compte, **après avis « du comité économique et social »**, les **conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur « les capacités » du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.**

« Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi **comparable que possible à l'emploi précédemment occupé**, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (...) ».

Par application du présent article, lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident ou à une maladie professionnelle, l'employeur est tenu :

- Dans les entreprises de onze salariés et plus, de consulter les représentants élus du personnel sur les propositions de reclassement qu'il compte adresser au salarié. Il ne s'agit que d'une saisine pour avis.
- De tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

En cas d'impossibilité de reclassement, **l'art. L1226-12** du Code du travail prévoit que **l'employeur doit faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à celui-ci**. À défaut de respecter les conditions, le licenciement sera considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

- En cas d'avis successifs du médecin du travail, l'employeur doit se conformer au dernier avis émis, que celui-ci ait été donné à l'issue d'une nouvelle suspension du contrat de travail (**Cass. Soc., 22 février 2000 n°97-41.825**) ou non (**Cass. Soc., 5 février 1992 n°88-42.785**).
- **Si l'employeur conclut à l'impossibilité de reclassement, il doit faire connaître au salarié, par écrit, les motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de rupture du CDI ou du CDD (Cass. Soc., 20 mars 2013 n°12-15.633).**
Le non-respect de cette formalité lorsqu'elle s'impose ouvre droit, pour le salarié à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi (**Cass. Soc., 9 mai 1990 n°86-41.874**) mais n'affecte pas à lui seul la légitimité de la rupture (**Cass. Soc. 18 novembre 2003 n°01-43.710**).

⇒ **Étape n°4 : Résolution du cas pratique par la partie « En l'espèce »**

⇒ **Étape n°5 : CONCLUSION**