



## Jurisprudence

### RELATIONS INDIVIDUELLES

---

#### **Licenciement – Faute grave – Défaut du port de la ceinture et de la maîtrise du véhicule – Accident**

---

**Rappel :** Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur (article R. 4122-1 du Code du travail).

#### **Cass. Soc., 15 décembre 2016, n° 15-21.749**

Au cours d'une tournée, un salarié, conducteur de matériel de collecte a eu un accident de la circulation. Son camion s'est renversé sur le bas-côté avec à bord deux collègues.

A la suite de cet accident, le salarié a été licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant la perte de maîtrise du véhicule causée par une vitesse excessive et l'absence de port de ceinture.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Il faisait valoir :

- D'une part, « qu'il roulait à la vitesse de 54 km/heure au lieu de la vitesse maximale autorisée de 50 km/heure » ce qui constituait « une simple erreur de conduite, non constitutive d'une faute grave » en l'absence de tout comportement délibéré ou réitéré ;
- D'autre part, que l'absence de ceinture de sécurité était sans lien de causalité avec l'accident.

La Cour de cassation n'a pas suivi les arguments de l'employeur et a jugé que le licenciement pour faute grave était justifié. Les hauts magistrats ont estimé que le comportement du salarié caractérisait une violation « de ses obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise ».

#### **Proposition de CSP – Arrêt de travail consécutif à un accident du travail – Acceptation du CSP – Licenciement pendant la période de protection – Absence de justification de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail – Licenciement nul**

---

**Rappel :** En vertu de l'article L. 1226-9 du Code du travail, au cours d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie :

- soit d'une faute grave du salarié,
- soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

#### **Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 15-25.981**

Lors de son entretien préalable au licenciement économique qui s'est tenu le 13 octobre 2011, un salarié s'est vu proposé un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le 20 octobre 2011, le salarié a transmis à son employeur un certificat d'arrêt de travail au titre d'un accident du travail.

Le salarié a accepté, le 31 octobre 2011, la proposition de CSP alors qu'il se trouvait toujours en période d'arrêt de travail.

Le 4 novembre 2011, l'employeur lui a notifié son licenciement pour motif économique.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de son licenciement au motif que celui-ci était intervenu en violation de la législation protectrice accordée au salarié victime d'un accident de travail. Il reprochait à son employeur de ne pas rapporter la preuve d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié et prononcé la nullité du licenciement.

L'employeur s'est pourvu en cassation. Il soutenait:

- en premier lieu, que la législation protectrice de l'article L. 1226-9 du Code du travail n'était pas applicable puisque le salarié avait adhéré au CSP. Selon lui, seules s'appliquaient les dispositions prévues à l'article L. 1233-67 du Code du travail qui prévoient que « *l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail* » ;
- en second lieu, que si finalement la législation protectrice était applicable, l'adhésion du salarié au CSP devait s'analyser en une impossibilité de maintenir son contrat de travail au sens de l'article L. 1226-9 du Code du travail.

La Cour de cassation ne retient aucun argument de l'employeur considérant que « *bénéficie de la protection prévue par les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail le salarié qui est en arrêt de travail d'origine professionnelle à la date d'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti sur la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle* ».

En l'espèce, à la date d'expiration du délai de réflexion, le salarié se trouvait toujours en arrêt de travail. Il bénéficiait donc de la protection prévue à l'article L. 1226-9 du Code du travail. Pour licencier le salarié, l'employeur devait donc justifier de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail.

A cet égard, la Haute juridiction apporte une seconde précision : l'adhésion au CSP « *qui constitue une modalité du licenciement pour motif économique, ne caractérise pas l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maladie ou à l'accident* ».

En l'espèce, à défaut pour l'employeur d'avoir justifié de cette impossibilité de maintenir le contrat de travail dans la lettre de licenciement, le licenciement du salarié est nul en vertu de l'article L. 1226-13 du Code du travail.

## **Forfait-jours – Accord collectif instituant les conventions de forfait en jours – Absence de suivi régulier – Convention de forfait nulle**

**Rappel :** L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié en forfait-jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail (article L. 3121-60 du Code du travail).

L'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit notamment déterminer les modalités (articles L. 3121-63 et L. 3121-64 du Code du travail) :

- selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié,
- selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail de ce dernier, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise,
- d'exercice du droit à la déconnexion.

A défaut de précision dans l'accord, l'employeur doit (article L. 3121-65 du Code du travail) :

- établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être établi par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.
- s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie professionnelle ainsi que sa rémunération ;
- prévoir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

### **Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 15-22.003**

A la suite de son licenciement, un salarié ayant signé une convention de forfait en jours a saisi la juridiction prud'homale d'une demande

d'annulation de sa convention et de paiement de ses heures supplémentaires.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté les dispositions conventionnelles relatives aux conventions de forfait en jours lui imposant d'organiser un entretien annuel avec le salarié.

En l'espèce, l'article 9 de l'avenant relatif à l'ARTT à la convention collective nationale de l'immobilier prévoyait, pour évaluer la charge et l'amplitude de travail des salariés en forfait-jours, que l'employeur et le salarié concerné devaient :

- définir « en début d'année, ou deux fois par an si nécessaire, le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année » ;
- établir « une fois par an un bilan de la charge de travail de l'année écoulée ».

La Haute juridiction considère que les dispositions de l'avenant ne sont pas « de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent

raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ».

Pour les hauts magistrats, l'instauration d'une organisation annuelle ou biannuelle du travail, accompagnée d'un simple bilan de l'amplitude et de la charge de travail en fin d'année n'est pas suffisant.

Il en résulte que la convention de forfait en jours était nulle.

**Note :** la Cour de cassation a jugé suffisant les dispositions conventionnelles « organisant le suivi et le contrôle de la charge de travail selon une périodicité mensuelle par le biais d'un relevé déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service de ressources humaines, assorti d'un dispositif d'alerte de la hiérarchie en cas de difficulté, avec possibilité de demande d'entretien auprès du service de ressources humaines » (Cass. Soc., 8 septembre 2016, n° 14-26.256).

## RELATIONS COLLECTIVES

### Conventions de forfait en heures irrégulières – Action en justice des syndicats (OUI) – Action en justice du CE (NON)

**Rappel :** Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice devant toutes les juridictions pour exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (article L. 2132-3 du Code du travail).

#### Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 15-20.812

Deux syndicats et le comité d'entreprise (CE) de l'UES ont saisi le Tribunal de grande instance pour faire constater que les conventions de forfait en heures mises en place au sein de l'UES, en application des dispositions de l'accord de branche Syntec, étaient irrégulières, à défaut pour l'employeur d'avoir conclu avec les salariés concernés une convention individuelle de forfait.

Estimant que les conventions de forfait étaient « inopposables aux salariés », les syndicats et le CE

ont réclamé le décompte du temps de travail et le paiement des heures supplémentaires selon les règles de droit commun.

La Cour de cassation a jugé que :

- l'action des syndicats visant à faire constater que les conventions de forfait étaient irrégulières était recevable, cette action visant à la réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. En revanche, les autres demandes ont été jugées irrecevables. Selon les juges, les demandes relatives au décompte du temps de travail selon les règles de droit commun et le paiement des heures supplémentaires relèvent de l'intérêt individuel des salariés et non de l'intérêt collectif de la profession ;
- l'action du CE était irrecevable. La Haute juridiction rappelle que « le comité d'entreprise n'a pas qualité pour tenter une action ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions légales ou conventionnelles, cette action étant réservée aux syndicats ».

## Législation et réglementation

### **LOI n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale**

Dans sa décision n° 2016-742 du 22 décembre 2016, le Conseil constitutionnel a jugé conforme à la Constitution l'essentiel du projet de Loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, à l'exception des clauses de désignation en matière de prévoyance.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2017 a été publiée au JO du 24 décembre 2016. Elle prévoit diverses mesures intéressant les employeurs dont notamment celles mentionnées ci-dessous.

- **Assujettissement aux cotisations sociales**

- **Indemnités de rupture du contrat de travail**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les indemnités de rupture du contrat de travail sont, de nouveau, assujetties aux cotisations de sécurité sociale dès le 1<sup>er</sup> euro si leur montant dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) (article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (CSS)).

- **Indemnités versées en cas de cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail**

La loi a clarifié les règles applicables en cas de départ de l'entreprise d'une personne cumulant le statut de mandataire social et de salarié. Dans ce cas, il est fait masse de l'ensemble des indemnités perçues. Les indemnités sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale dès le 1<sup>er</sup> euro si leur montant dépasse 5 fois le PASS (article L. 242-1 du CSS).

- **Obligation d'informer la CPAM en cas de retour anticipé d'un salarié en arrêt de travail**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur subrogé dans les droits de son salarié en arrêt de travail doit

informer par tout moyen l'organisme local d'assurance maladie assurant le service de l'indemnité journalière de la reprise anticipée du travail par ce salarié.

En cas de manquement à cette obligation et si ce manquement a occasionné le versement indu d'indemnités journalières, l'employeur peut être sanctionné financièrement, outre la récupération des indemnités journalières (article L. 323-6-1 du CSS).

- **Chèque santé par décision unilatérale de l'employeur**

L'employeur peut, par décision unilatérale, assurer la couverture en matière de remboursement complémentaire des frais de santé des salariés titulaires de contrats courts ou à temps partiel en versant une aide financière à condition (article L. 911-7-1 du CSS) :

- Que la durée des contrats (CDD ou contrat de mission) soit inférieure ou égale à 3 mois ou que la durée du travail hebdomadaire (temps partiel) soit inférieure ou égale à 15 heures ;
- Et que les salariés ne soient pas déjà couverts à titre collectif et obligatoire.

Cette mesure devait prendre fin le 31 décembre 2016 mais la LFSS 2017 a décidé de la pérenniser.

- **Annulation des exonérations ou réductions des cotisations et contributions sociales**

L'annulation des mesures de réduction et d'exonération totale ou partielle de cotisations et contributions sociales n'est plus limitée au constat, par procès-verbal, du délit de travail dissimulé. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, elle s'applique au délit de marchandage, de prêt de main-d'œuvre illicite et à l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler.

- **Recourir à un tiers déclarant**

L'employeur peut faire appel à un tiers déclarant (avocat par exemple) pour effectuer ses formalités sociales. La LFSS pour 2017 facilite le recours au tiers déclarant grâce à la mise en place d'un mandat

unique valant, sauf réserves, pour l'ensemble des organismes et formalités (article L. 133-11 du CSS).

Les missions respectives du tiers déclarant et de l'employeur seront précisées par décret. Toutefois, une chose est sûre, le mandat n'exonérera pas l'employeur de sa responsabilité.

Ces dispositions entreront en vigueur à la date de parution du décret.

## • URSSAF

### ➤ Sanction financière en cas d'obstacle au contrôle

Avant la LFSS pour 2017, l'obstacle au contrôle de l'Urssaf était puni de 6 mois d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende. Mais en réalité, peu de sanctions étaient prononcées car il n'y avait pas de réelle définition de l'obstacle et la procédure pour prononcer une sanction était complexe. Afin de remédier à cela, la LFSS a :

- défini clairement la notion d'obstacle au contrôle de l'Urssaf (article L. 243-12-1 du CSS);
- simplifié la procédure en donnant compétence aux directeurs de l'Urssaf pour prononcer la sanction ;
- supprimé la peine d'emprisonnement mais conservé la pénalité financière dont le montant varie désormais en fonction du cotisant et de la gravité du manquement (article L. 243-12-1 du CSS).

Ces dispositions entreront en vigueur à la date de parution du décret fixant les modalités de la nouvelle procédure.

### ➤ Harmonisation et clarification des délais de prescription

La LFSS pour 2017 a harmonisé et clarifié les différents délais de prescription. Le délai de prescription est triennale en matière de cotisations et contributions sociales, majorations, pénalités, actions civiles en recouvrement et action d'exécution d'une contrainte.

Toutefois, le point de départ du délai de 3 ans est adapté à chaque cas :

- Cotisations et contributions sociales (article L. 244-3 al. 1 du CSS) ;

- Majorations et pénalités (article L. 244-3 al. 3 du CSS) ;
- Action civile en recouvrement (article L. 244-8-1 du CSS) ;
- Action en exécution de la contrainte non contestée (article L. 244-9 du CSS).

## **Décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé**

Créés par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail », les accords de préservation ou de développement de l'emploi ont pour objet de permettre aux entreprises d'adapter leur organisation collective de travail aux variations d'activité en dehors d'un contexte de difficultés économiques.

**Le décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016** précise les modalités de ce nouvel accord. Ces dispositions sont entrées en vigueur le **30 décembre 2016**.

### • Maintien de la rémunération mensuelle

L'accord de préservation ou de développement de l'emploi ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié (article L. 2254-2 du Code du travail).

Le décret définit la notion de rémunération mensuelle. Il s'agit de la moyenne des 3 derniers mois de salaire (article D. 2254-1 du Code du travail). Toutefois, l'accord peut :

- fixer une autre rémunération mensuelle à condition que le montant de celle-ci ne soit pas inférieur à la moyenne des 3 derniers mois de salaire ;
- modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération.

Lorsque la rémunération mensuelle est fixée par accord, les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois ne sont pas pris en compte. En revanche, lorsque l'accord ne définit pas la rémunération mensuelle maintenue, ces éléments sont pris en compte. En

outre, le régime juridique, les modalités d'attribution, de calcul et de versement des éléments de rémunération sont maintenus.

## • Information du salarié

Lorsqu'un accord est conclu, l'employeur informe chaque salarié de son droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord. Cette information est faite par tout moyen conférant date certaine. Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de l'information pour faire connaître sa décision (article D. 2254-2 du Code du travail).

## • Décision du salarié

Le salarié a le choix entre :

- **Accepter l'accord** (absence de réponse dans le délai imparti vaut acceptation) ;
- **Refuser l'accord** et dans ce cas, il peut être licencié.

Mais avant de licencier le salarié, l'employeur doit lui proposer, lors de l'entretien préalable au licenciement, le parcours d'accompagnement personnalisé (PAP). A cette occasion, il doit lui remettre un document écrit l'informant du contenu du PAP, de la possibilité de l'accepter ou de le refuser, en précisant les conséquences de cette décision, ainsi que du délai de réflexion de 7 jours dont il dispose (article D. 2254-4 du Code du travail).

Si le salarié :

- refuse le PAP ou s'il ne donne pas de réponse au terme du délai, il peut être licencié ;
- adhère au PAP : son contrat est rompu dès le lendemain de son d'acceptation (article D. 2254-5 du Code du travail).

## • Démarches à accomplir par l'employeur.

Dès l'acceptation du PAP, l'employeur transmet à Pôle emploi, organisme chargé de la mise en œuvre du PAP, le bulletin d'acceptation complété par l'employeur et le salarié, accompagné de sa pièce d'identité. Au plus tard au moment de la rupture du contrat de travail, l'employeur

complète son précédent envoi en adressant à Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des sommes dues par l'employeur.

## • Mise en œuvre du PAP

Le PAP est conclu pour 12 mois et prend effet le lendemain de la rupture du contrat de travail (article D. 2254-6 du Code du travail). Il débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Au cours du PAP, le salarié peut bénéficier notamment de périodes de formation et de travail (articles D. 2254-9 à D. 2254-11 du Code du travail).

## • Indemnisation pendant le PAP

Le salarié qui justifie au moment de la rupture de son contrat de travail (article D. 2254-12 du Code du travail) :

- De moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) calculée selon le droit commun de l'assurance chômage ;
- D'au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, perçoit une allocation d'accompagnement personnalisé (AAP) égale à 70 % de son salaire journalier de référence calculée selon les règles de l'assurance chômage.

Cette indemnité est versée pendant 12 mois.

## • Financement en partie par l'employeur

L'AAP est financée par l'Etat pour la partie supérieure à l'ARE (article D. 2254-19 du Code du travail).

L'employeur contribue au financement de l'AAP en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du PAP (article D. 2254-18 du Code du travail).

Cette somme ne peut être inférieure à l'indemnité légale de préavis prévue à l'article L. 1234-1 du Code du travail :

- Un mois entre six mois et deux ans d'ancienneté ;
- 2 mois à partir de deux ans.

## Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

La Loi travail a modifié les règles du suivi médical des salariés ainsi que la procédure de constatation de l'inaptitude.

L'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions était cependant subordonnée à la parution d'un décret d'application.

C'est chose faite avec la publication du présent décret. Ces dispositions s'appliquent à toute première visite ou examen médical effectuée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### • **Surveillance médicale**

#### ➤ **Visite d'information et de prévention**

La visite médicale d'embauche est remplacée par la visite d'information et de prévention.

La visite d'information est de prévention doit être organisée :

- dans les 3 mois qui suivent la prise de poste (article R. 4624-10 du Code du travail) ;
- avant l'affectation à leur poste de travail pour les travailleurs de nuit et les travailleurs âgés de moins de 18 ans (article R. 4624-18 du Code du travail).

Cette visite n'est pas obligatoire si le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite (article R. 4624-15 du Code du travail) :

- dans les 5 ans précédant son embauche ;
- dans les 3 ans précédant son embauche pour les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (exemple : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés etc.).

Toutefois, cette dispense est subordonnée à certaines conditions (emploi identique, absence d'avis d'inaptitude depuis 5 ou 3 ans etc.).

La visite d'information et de prévention a pour objet (article R. 4624-11 du Code du travail) :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;

- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Cette visite n'est pas nécessairement réalisée par le médecin du travail. Elle peut être effectuée par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Toutefois, dans certains cas ou si le professionnel de santé l'estime nécessaire, le salarié peut être orienté vers le médecin du travail (ex : salariées enceintes ou venant d'accoucher, travailleurs handicapés) (articles R. 4624-12 ; R-2424-19 et R. 4624-20 du Code du travail).

A l'issue de la visite, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au salarié et à l'employeur (article R. 4624-14 du Code du travail).

#### ➤ **Examen médical d'aptitude à l'embauche pour les salariés affectés à un poste à risques**

Les salariés exposés à des postes à risques bénéficient d'un examen médical d'aptitude qui se substitue à la visite d'information et de prévention et qui est réalisé par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste (article R. 4624-24 du Code du travail).

Est à risque, le poste qui expose les salariés notamment à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, au risque de chute de hauteur (articles R. 4624-22 et R. 4624-23 du Code du travail).

A la différence de la visite d'information et de prévention, cet examen permet de s'assurer de l'aptitude du salarié à son poste de travail. Il donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude qui est transmis au salarié et à l'employeur (article R. 4624-25 du Code du travail).

Cet examen n'est pas obligatoire si le salarié a déjà bénéficié d'une visite médicale d'aptitude

dans les 2 ans précédant son embauche. Toutefois, cette dispense est subordonnée à certaines conditions (emploi identique, absence d'avis d'inaptitude depuis 2 ans etc.)(article R. 4624-27 du Code du travail).

## ➤ Suivi médical

Les visites périodiques biennales sont supprimées. Désormais, la fréquence des visites médicales est fixée par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge et l'état de santé du salarié ainsi que des risques auxquels il est exposé, dans la limite de :

- 3 ans pour les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (exemple : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés etc.)(article R. 4624-17 du Code du travail) ;
- 4 ans pour les salariés exposés à des postes à risques (article R. 4624-28 du Code du travail) ;
- 5 ans pour les salariés « ordinaires » (article R. 4624-17 du Code du travail).

## • Procédure d'inaptitude

La Loi travail a mis fin à l'ancienne procédure de constatation de l'inaptitude qui imposait obligatoirement deux examens médicaux.

Désormais, le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail après avoir (article R. 4624-42 du Code du travail):

- réalisé 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 ;

- réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste;
- 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 ;
- procédé à un échange, par tout moyen, avec le salarié et l'employeur. Cet échange permet à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

## • Contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail

Depuis la loi Travail, la contestation des éléments de nature médicale (avis, propositions, conclusions écrites ou indications) émis par le médecin du travail relève de la formation des référés du Conseil de prud'hommes. Celui-ci doit être saisi dans les 15 jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail (article R. 4624-45 du Code du travail).

### PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
www.actanceavocats.com

### NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

2016