



Nouvelles dispositions législatives et réglementaires

JORF n°0076 du 31
mars 2018 - texte
n° 1

La loi de ratification des ordonnances est publiée au JO

Après que le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel des dispositions prévues par les ordonnances réformant le code du travail, **la loi de ratification de ces textes est parue samedi 31 mars 2018 au Journal officiel.**

Six mois après leur publication, le 22 septembre 2017, les ordonnances acquièrent donc une valeur législative et sont enfin stabilisées.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers la loi :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2018/3/29/MTRT1726748L/jo/texte>

JORF n°0078 du 4
avril 2018 texte n°
16

Les organismes compétents pour la formation des conseillers prud'hommes

Un arrêté du 30 mars 2018 fixe la liste des organismes et établissements publics d'enseignement supérieur agréés pour assurer la formation des conseillers prud'hommes pour les années 2018 à 2021.

L'organisme agréé au titre de l'U2P pour assurer la formation des conseillers prud'hommes est **l'AF2P (l'association de formation prud'homale des entreprises de proximité)**.

Pour plus d'informations sur le sujet, **veuillez-vous rapprocher de vos U2P territoriales** qui gèrent les modules de formation.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers l'arrêté du 30 mars 2018 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036763272>

Arr. 27 mars 2018,
NOR
MTRT1806841A

Inaptitude : le montant des honoraires du médecin-inspecteur est fixé

Un arrêté du 27 mars 2018 fixe le montant des honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes, en cas de contestation de l'avis d'inaptitude (article L. 4624-7 du code du travail).

Pour rappel, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a prévu qu'en cas de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude, le conseil de prud'hommes compétent en la matière peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence (art. L.4624-7 C. trav).

Ces frais liés à ces mesures d'instruction sont fixés par arrêté ministériel. L'arrêté du 27 mars 2018 prévoit que les honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes **correspondent à huit fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste**. Ce coût de la consultation étant égal à 25€, le montant des honoraires devrait être de 200€.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers l'arrêté :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/3/27/MTRT1806841A/jo/texte>

Vie de l'entreprise

<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-nouvelles-modalites-de-depot-et-de-publicite-des-accords-collectifs>

Dépôt des accords collectifs d'entreprise dématérialisés depuis le 28 mars 2018

La procédure de dépôt des accords collectifs évolue :

Depuis le 28 mars 2018, les accords collectifs d'entreprise conclus depuis le 1er septembre 2017 doivent être déposés sur la **plateforme de téléprocédure TéléAccords**, accessible depuis le site : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

L'objectif de cette mesure est de simplifier et de sécuriser le dépôt des textes conventionnels en vue de leur publication sur Légifrance.

Sont concernés par cette mesure l'ensemble des conventions et accords collectifs (c'est à dire les textes conclus au niveau des établissements, des entreprises, des groupes et des unités économiques et sociale) **conclus depuis le 1er septembre 2017, y compris ceux non soumis à l'obligation de publicité.**

ATTENTION : les dispositions concernant la publicité des accords de branches et des accords interprofessionnels restent inchangées.

Pour rappel : En application de la loi Travail du 8 août 2016, les conventions et accords de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus à partir du 1er septembre 2017 sont accessibles à tous sur le site de Légifrance depuis le 17 novembre 2017. La loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018, entrée en vigueur le 1er avril 2018 a exclu de la procédure de publicité :

- les accords d'intéressement et de participation ;
- les plans d'épargne entreprise et inter-entreprises ;
- les plans d'épargne pour la mise à la retraite collectifs ;
- les accords relatifs aux PSE ;
- les accords de performance collective.

Ainsi, depuis le 28 mars 2018, la téléprocédure remplace l'envoi par courrier électronique des pièces constitutives du dossier de dépôt auprès de la Direccte compétente.

En pratique, le déposant doit saisir certaines informations relatives à son identité, à l'entreprise, au texte conventionnel lui-même et joindre les pièces demandées au format numérique. S'il le souhaite, il peut interrompre la procédure de dépôt en ligne pour la compléter ultérieurement dans un délai de 30 jours.

Une fois le dépôt finalisé, le dossier est transmis automatiquement à la Direccte compétente qui, après un contrôle de complétude des pièces constitutives du dossier, délivre au déposant un récépissé de dépôt.

Une foire aux questions (http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/faq-depot_et_publicite_des_accords.pdf) permet d'éclairer le déposant sur les modalités du dépôt en ligne.

En cas de question sans réponse, le déposant peut interroger directement la Direccte de son ressort territorial

Un décret visant à dématérialiser complètement la procédure devrait prochainement être publié.

Vous trouverez ci-joint le lien vers la plateforme de dépôt des accords :
<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Aide-mémoire : Quelle est l'incidence d'un arrêt pour accident de travail sur la procédure de licenciement ?

⇒ ***Quel est l'impact d'un accident de travail sur la procédure de licenciement en cours ou en voie d'être engagée ?***

En cas d'accident de travail, le principe est que, pendant la période de suspension du contrat de travail, **l'employeur ne peut PAS rompre le contrat de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pendant la période de protection.**

⇒ ***Que se passe-t-il lorsque l'accident de travail a lieu après l'envoi de la lettre de licenciement ?***

La Cour de cassation a répondu dans un arrêt d'Assemblée plénière du 28 janvier 2005. Les juges estiment que **dès lors que la lettre de licenciement a été expédiée avant le début de la période de suspension du contrat de travail pour accident de travail le licenciement est valable, peu importe qu'elle ait été réceptionnée pendant cette période.**

Le licenciement ne produira effet qu'à l'issue de cette période de suspension. L'employeur n'a PAS à reprendre la procédure de licenciement depuis le début.

⇒ ***Quels sont les effets d'un accident de travail qui survient entre l'entretien préalable et la notification du licenciement ?***

Dans un arrêt du 8 octobre 1991, la Cour de cassation a décidé que **le licenciement prononcé pendant la période de suspension provoquée par un accident de travail est nul**, quand bien même la procédure de licenciement a été engagée avant l'accident.

Lorsque l'accident de travail est de courte durée, l'impact sur le report de la procédure est minime. En revanche, lorsque l'arrêt de travail est de longue durée, les conséquences peuvent être lourdes. **D'une part, si l'arrêt de travail excède 30 jours, le salarié doit bénéficier d'une visite de reprise. D'autre part, si le salarié est déclaré inapte, l'employeur devra réaliser une nouvelle procédure de licenciement fondée sur ce nouveau motif de licenciement.**

Enfin, si le licenciement reposait sur un motif disciplinaire - et s'il ne s'agit pas d'une faute grave - **l'employeur devra reprendre la procédure de zéro car le délai entre l'entretien préalable et la notification du licenciement ne peut excéder un mois.**

L'accident de travail ne suspend en effet ni le délai d'un mois ni le délai de prescription des faits fautifs de deux mois. En cas de faute grave en revanche, il demeure possible de licencier le salarié pendant son arrêt de travail.

⇒ ***Enfin, que se passe-t-il lorsque l'accident de travail survient alors que l'employeur envisageait de licencier le salarié, mais venait juste de démarrer la procédure de licenciement (envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable par exemple) ?***

Dans un arrêt du 13 février 1996, la Cour de cassation a précisé que **le code du travail ne prévoit pas la nullité du licenciement lorsque l'employeur engage la procédure de licenciement pendant la période de suspension du contrat de travail.**

En revanche, la nullité est encourue lorsque l'employeur notifie le licenciement pendant cette période.

Ainsi, l'entretien préalable peut être maintenu à la date prévue MAIS l'employeur doit attendre la fin de la période de suspension du contrat de travail pour notifier le licenciement. Toutefois, là encore, si la durée de l'arrêt de travail est longue, l'employeur sera contraint de reprendre la procédure de licenciement depuis le début.

⇒ ***La situation est-elle différente si le licenciement envisagé est de nature économique ?***

L'employeur pourrait éventuellement justifier d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail, **mais attention cela ne justifiera pas automatiquement l'existence d'un motif économique.**

Quelles pratiques adopter face aux nouvelles règles sur l'inaptitude ?

Ci-dessous quelques rappels et conseils sur les nouvelles règles de suivi de la santé du salarié au travail :

❖ *Anticiper au maximum la visite de reprise*

Désormais, l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail peut être constatée à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail (et non plus seulement « à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail » comme le prévoyait la loi jusque-là).

Le constat de l'inaptitude par le biais d'une visite de reprise (qui est notamment obligatoire après une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel) reste toujours possible et très fréquent.

L'objet de la visite de reprise est de vérifier si le poste est toujours compatible avec l'état de santé du salarié, d'examiner les propositions d'aménagement du poste et de préconiser éventuellement de telles mesures.

C'est à l'employeur de prendre l'initiative de contacter le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail. A défaut, la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

Le salarié peut prendre l'initiative de contacter la médecine du travail pour solliciter une visite de reprise, MAIS il doit en informer l'employeur. A défaut, la visite ne sera pas une visite de reprise et ne sera pas opposable à l'employeur.

ATTENTION : le salarié ne peut reprendre le travail QUE si un certificat d'aptitude du médecin du travail lui est délivré. Un certificat du médecin traitant apporté par le salarié ne tient PAS lieu de visite de reprise !

La visite doit être organisée le jour de la reprise effective du travail ou au plus tard dans les 8 jours qui suivent.

ATTENTION : Au-delà de cette période, l'employeur doit absolument refuser de laisser le salarié travailler ! Il vaut mieux dans ce cas-là proposer au salarié une absence rémunérée, car il y a moins de risques pour l'entreprise. Si le salarié se blesse, qu'il a un accident de trajet ou autre, l'employeur sera responsable.

❖ *Obtenir des écrits du médecin du travail*

Si le médecin du travail constate que le salarié n'est pas apte à son poste, il peut constater l'inaptitude à l'issue d'une seule visite médicale (avant le 1er janvier 2017, deux visites médicales étaient imposées).

L'inaptitude est constatée si aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

L'avis d'inaptitude doit obligatoirement être accompagné des conclusions écrites du médecin du travail.

En cas de doute, l'employeur peut solliciter le médecin du travail afin de demander des explications supplémentaires si les conclusions fournies ne sont pas suffisamment (le médecin devra alors compléter par écrit ses conclusions).

ATTENTION : l'employeur ne doit PAS accepter l'avis rendu par le médecin du travail si ce dernier ne donne pas de conclusions et indications écrites justifiant sa décision. En cas de contentieux, c'est sur ces éléments que portera le contrôle du juge.

❖ *Attendre 15 jours avant de licencier le salarié inapte*

Le salarié ou l'employeur qui conteste l'avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit saisir la formation de référé du conseil de prud'hommes. La saisine doit intervenir dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue à l'avis du médecin.

Autrement dit, un avis d'inaptitude pourra devenir un avis d'aptitude, et inversement.

La législation sur l'inaptitude prévoit que lorsque le salarié est déclaré inapte et qu'il n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise.

Toutefois, lorsqu'une décision prud'homale substitue un avis d'inaptitude à un avis d'aptitude rendu par le médecin du travail, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de reprise du paiement de salaire de façon rétroactive. Le délai d'un mois courra à compter de la décision prud'homale

Si le conseil de prud'homme substitue un avis d'aptitude à un avis d'inaptitude : **le licenciement prononcé avant l'introduction du recours sera déclaré sans cause réelle et sérieuse.**

ATTENTION : pour licencier le salarié suite à la notification de l'avis d'inaptitude, il vaut mieux attendre l'expiration du délai de 15 jours dont bénéficie le salarié pour contester l'avis avant de procéder au licenciement.

❖ **Une dernière visite médicale avant de partir à la retraite**

La loi de ratification des ordonnances Travail introduit un nouvel examen médical destiné aux salariés ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé au cours de leur carrière.

Sous réserve de la publication d'un décret d'application, ces salariés devront être examinés par le médecin du travail avant leur départ à la retraite.

Cet examen a pour but d'établir une « traçabilité et un état des lieux à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels [...] auxquelles a été soumis le travailleur ».

A l'issue de cette visite, le médecin du travail a la faculté - en particulier lorsque le salarié a été exposé à certaines substances chimiques - de contacter le médecin traitant du retraité afin de mettre en place avec lui une surveillance post-professionnelle.

Jurisprudences

Licenciement d'un salarié au retour de son arrêt maladie : attention à la discrimination !

Dans un arrêt du 21 mars 2018, la Cour de Cassation affirme que l'employeur qui licencie une salariée à son retour de congé maladie sans justifier d'éléments objectifs attestant que la rupture du contrat n'est pas liée à son état de santé commet un acte discriminatoire. Le licenciement de la salariée est donc nul.

Pour rappel : Aucune personne ne peut être licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son état de santé (art L. 1132-1 C.Trav). Tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de ces dispositions, notamment un licenciement, est nul (art L. 1132-4 C.Trav). Néanmoins, l'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié malade dès lors qu'il justifie d'un motif autre que la maladie. Tel est le cas lorsque le salarié est licencié pour inaptitude ou encore pour un motif économique.

En outre, l'employeur peut procéder au licenciement de l'intéressé, sans se voir reprocher la prise en compte de son état de santé, notamment lorsque :

- *l'absence prolongée ou les absences répétées d'un salarié pour raisons de santé perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise,*
- *et rendent nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé par un recrutement en CDI*

Lorsque l'employeur ne peut justifier de ces deux conditions, et en l'absence d'éléments de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (et non entaché de nullité : Cass. Soc., 27 janvier 2016, n° 14-10.084).

Dans cette affaire, un salarié engagé par une société à compter du 1er juillet 2004 a été placé en arrêt de travail du 20 janvier 2010 au 20 mai 2010. Le salarié s'étant abstenu de justifier ses absences à compter du 21 mai 2010, malgré une mise en demeure de son employeur, il a été licencié pour faute grave le 23 juin 2010.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement.

La Cour d'Appel estime que son licenciement est nul car lié à une discrimination en raison de son état de santé. Les juges ordonnent dès lors la réintégration de la salariée dans son emploi et condamnent l'entreprise à lui verser des sommes à titre de rappels de salaire.

L'employeur conteste cette décision se fondant sur une absence non justifiée de la salariée, après le 20 mai 2010, date du dernier arrêt de travail transmis à l'employeur malgré une mise en demeure. Selon lui, cette absence suffisait à elle seule à légitimer le licenciement de la salariée pour faute grave. L'employeur estimait qu'en agissant ainsi la salariée avait voulu provoquer la rupture de son contrat de travail, alors même qu'elle avait déjà formulé plusieurs demandes de rupture conventionnelle.

La Cour de Cassation confirme la décision des juges du fond : selon elle, c'est bien l'état de santé de la salariée qui a justifié la rupture du contrat de travail.

D'une part, parce que « la salariée était fragilisée depuis mois par des problèmes de santé » [un épisode dépressif majeur depuis avril 2009] et, d'autre part, parce que « la décision de rompre le contrat de travail était déjà prise au moment de son retour d'arrêt de travail pour maladie ». Ces deux éléments laissent présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé, en concluent les juges.

Par ailleurs, la Cour de cassation constate que devant la cour d'appel, l'employeur n'avait pas démontré que son comportement était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de l'état de santé.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers l'arrêt :

<https://www.doctrine.fr/d/CASS/2018/JURITEXT000036779704>

Cass. soc. 5 avril 2018,
n° 16-25242 D

Une clause de mobilité "sur l'ensemble du territoire français" est assez précise

Par principe, pour être opposable au salarié, une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. Ainsi, la clause est nulle si elle ne définit pas précisément son étendue géographique. **MAIS** dans un arrêt du 5 avril 2018, la Cour de Cassation rappelle qu'il est parfaitement possible, d'imposer à un salarié, en raison de ses fonctions et de son secteur d'activité, une clause de mobilité visant tout le territoire national.

Dans cette affaire, une coordinatrice direction commerciale employée à Saint-Chamond (Loire) apprend, à son retour de congé maternité, sa mutation à Troyes (soit une distance de plus de 400 km) d'ici trois mois.

Licenciée pour cause de refus de cette mutation, la salariée conteste la validité de sa clause de mobilité. Celle-ci prévoit que la salariée "prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt de l'entreprise et ce, sur l'ensemble du territoire français".

Dans un premier temps, les juges d'appel prononcent la nullité de la clause de mobilité au motif qu'elle est « *sans indication des lieux d'implantation des sites potentiels de travail, ce qui ne pouvait permettre à la salariée de déterminer les limites précises de sa zone géographique d'application et l'empêchait d'avoir connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle* ».

Telle n'est pas la solution retenue par la Cour de cassation, qui valide la clause de mobilité et le licenciement : « la clause de mobilité définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée », affirment les magistrats.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers l'arrêt :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036803346&fastReqId=888045055&fastPos=1>