LA SANTE DES SALARIES

INTRODUCTION :

Une importante obligation d'assurer la santé et la sécurité pèse sur l'employeur à l'égard de ses salariés et implique prévention et réaction rapide en cas de risque, indépendamment même de tout avertissement externe :

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° 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.

Article L4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Jusqu'il y a peu, la jurisprudence de la cour de cassation considérait qu'il s'agissait d'une obligation de résultat, de sorte que la responsabilité de l'employeur était engagée du seul fait d'une atteinte :

> **28 février 2002 N° de pourvoi: 99-18389** Publié au bulletin
>
> Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ;

Mais il semble que la jurisprudence se soit infléchie et permette désormais à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité s'il peut démontrer n'avoir commis aucun manquement :

> **25 novembre 2015 N° de pourvoi: 14-24444** Publié au bulletin
>
> Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et procédant aux recherches qui lui étaient demandées, la cour d'appel a constaté, d'une part que l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir celui-ci, comme tout l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques, d'autre part que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006 ; qu'ayant relevé que les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec ces événements dont il avait été témoin, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, propres et adoptés, dont elle a pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, légalement justifié sa décision ;

Par ailleurs, tout agissement de l'employeur qui serait lié à l'état de santé de ses salariés se trouverait en situation de discrimination avec les conséquences que l'on connaît :

> **Article L1132-1 Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70**
>
> Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou

de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Notons à ce propos que certains salariés disposent d'une protection spécifique, notamment en matière d'accident de travail ou de maladie professionnelle, de grossesse voir d'âge (protection des jeunes travailleurs) ou de type de poste (surveillance renforcée pour les postes dits à risque, pénibilité).

Sont également concernés par ces questions certains organes internes à l'entreprise (tels que le CHSCT ou maintenant CSE), mais surtout la médecine du travail, qui est dédiée à la santé des travailleurs et en mesure d'intervenir auprès des employeurs en cas de risque, voire l'inspection du travail.

Dans la même mesure, les organismes sociaux et tribunaux associés (CPAM, TASS interviennent également dans ces questions, tant au niveau des questions de la reconnaissance des accidents de travail ou des maladies professionnelles qu'au niveau de la reconnaissance des éventuelles fautes inexcusables de l'employeur. L'appréciation des handicaps et invalidités relève d'autres organismes.

Enfin, les salariés eux même sont impliqués dans ces questions, puisqu'ils assument également des obligations, telles que de se conformer aux règles de sécurité ou justifier d'une absence liée à leur état de santé.

Ces questions de santé étaient et restent le thème privilégié des contentieux des prises d'actes, résiliations judiciaires ou licenciement pour inaptitude

Dans le cadre de cet exposé, seront présentées principalement les règles régissant la médecine du travail et les règles s'appliquant en matière d'inaptitude temporaire ou définitive, l'attention du lecteur étant attirée par le fait que plusieurs réformes successives ont affecté la matière et qu'il conviendra de se reporter à celle en vigueur au moment des faits.

LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La loi du 8 août 2016 (loi EL KHOMRI) a profondément modifié l'organisation de la médecine du travail et les modalités de prise en compte de la santé des travailleurs.
(**article L 4624-1 et suivants du code du travail**)

La loi impose un suivi individuel adapté de l'état de santé des salariés, notamment en prévoyant une surveillance médicale renforcée pour les salariés affectés à des postes à risque. Elle supprime le principe de la visite médicale d'embauche et celui de la visite biennale. C'est désormais le médecin qui fixera la périodicité des visites.

• La visite médicale d'embauche, qui était une visite destinée à vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail, est remplacée par une simple **visite d'information et de prévention** effectuée après l'arrivée dans l'entreprise. Cette visite est assurée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. À la suite de cette visite, une attestation doit être délivrée au salarié. Il est ainsi mis fin à la vérification systématique de l'aptitude de tous les salariés à la suite de leur embauche.

• Les travailleurs affectés à **des postes présentant des risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers bénéficient d'un suivi individuel renforcé et doivent passer un examen médical d'aptitude. Cet examen remplace la visite médicale d'information et de prévention. Il permet d'évaluer la compatibilité entre l'état de santé du travailleur et le poste auquel il sera affecté. C'est pourquoi cet examen doit être réalisé avant l'embauche, et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin. Les modalités d'identification de ces travailleurs ainsi que les mesures de suivi individuel renforcé dont ils bénéficient seront prévues par décret.

• **La loi met fin aux visites médicales biennales**. Elle impose que les modalités et la périodicité du suivi médical du salarié prennent en compte ses conditions de travail (notamment le travail de nuit), son état de santé (notamment le handicap) et son âge, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Ainsi, les visites médicales périodiques du salarié peuvent être davantage espacées, alors que jusqu'à présent elles devaient avoir lieu impérativement au moins tous les 24 mois. Le suivi médical périodique des salariés est assuré par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

Par ailleurs, la loi assure aux salariés temporaires et en CDD un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.

Le médecin du travail est impliqué dans la recherche d'aménagement du poste ou de reclassement du salarié.
(article L 4624-3 et suivants du code du travail).

L'employeur, tenu de se conformer au avis du médecin du travail, sauf impossibilité, ou le salarié, s'ils souhaitent contester cet avis, peuvent solliciter en la forme des référé auprès du conseil des prud'hommes la saisine du médecin inspecteur du travail.

> **article L 4624-7** du code du travail), ordonnance du 23 septembre 2017, loi du 29 mars 2018
>
> Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11
>
> I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.
>
> II.-Le conseil de prud'hommes 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. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.
>
> III.-La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

NB la loi EL KHOMRI du 8 août 2016 permettait la désignation d'un médecin expert.

L'ARRÊT DE TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE

L'arrêt de travail est prescrit par le médecin **traitant;** le salarié a pour obligation de le transmettre à bref délai à son employeur.

Cette absence "légitime" a des effets sur le contrat de travail et peut directement ou non provoquer sa rupture. Une absence pour cause de maladie qui ne serait pas signalée en temps utile à l'employeur sera susceptible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

A. l'arrêt de travail suspend l'exécution du contrat:

Il entraine suspension du contrat de travail et ne peut justifier la rupture du contrat en lui même : ce serait un cas de discrimination en raison de l'état de santé et le licenciement serait nul.

Mais attention, certaines obligations de "base" subsistent, telles que l'obligation de loyauté.

Les problématiques soulevées par cette suspension sont relatives d'une part aux droits salariaux et d'autre part aux droits à congé du salarié:

➢ *droits salariaux:*

L'arrêt de travail peut donner lieu à versement des indemnités journalières par la sécurité sociale, avec ou sans subrogation.

Il peut également générer l'obligation pour l'employeur d'assurer un **complément de salaire**, fixé en général par la convention collective mais a minima par la loi:

> **Article L1226-1 Modifié par LOI n°2015-1702 du 21 décembre 2015 - art. 63**
>
> Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition :
>
> 1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;
>
> 2° D'être pris en charge par la sécurité sociale ;
>
> 3° D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.
>
> Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.
>
> Un décret en Conseil d'État détermine les formes et conditions de la contre-visite mentionnée au premier alinéa.
>
> Le taux, les délais et les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire sont déterminés par voie règlementaire.

Article D1226-1 et suivants:

L'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 est calculée selon les modalités suivantes :
1° Pendant les trente premiers jours,90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;

2° Pendant les trente jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise à l'article L. 1226-1, sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

Toutefois, dans tous les autres cas, le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en application des articles D. 1226-1 et D. 1226-2.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

L'employeur est également tenu de souscrire un contrat de prévoyance :

L'Article **L 911-1 du code de la sécurité sociale** prévoit que :

A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Il est donc obligatoire pour un employeur de souscrire un contrat collectif de prévoyance qui prendra le relai dans les conditions minimales prévues en général par la convention collective applicable.

Les difficultés rencontrées par le salarié ayant trait au versement de compléments indemnitaires de prévoyance ne sont pas imputables à l'employeur, le salarié devant se retourner directement contre l'organisme en question (CA Lyon 31/01/2013 N° 11/08712).

Le Conseil de Prud'hommes n'est pas compétent pour trancher ces difficultés (Cassation Sociale 16/11/2010 N° 10-12156).

- *absences pour maladie et ancienneté:*

Sauf convention plus favorable, les temps d'absence pour arrêt maladie sont déduits de l'ancienneté totale à prendre en compte pour un décompte d'indemnité de licenciement par exemple SAUF en matière d'AT MP:

> **Article L1226-7**
>
> « Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.
>
> .....
>
> La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise ».

- *congés payés:*

Seules les périodes de travail effectif ou assimilé (dispositions légales) ouvrent un droit à congés payés, mais :

Rappel du principe:

26/6/2001, « Arrêt Bectu » : le droit à congé est un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive (…) »

Le principe est certes que les absences pour maladie non professionnelle n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables au salarié. En cas d'AT-MP, chaque période d'absence ouvre droit à congés dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Par ailleurs:

→ Le salarié malade avant le départ en congés peut les reporter après la reprise, même en cas de retour après la fin de la période des congés, le salarié ne perd pas droit à ces derniers. CJUE, 20/1/2009, soc. 24/2/2009, n° 07-44488 ; 28/9/2011, n° 09-70612

→ Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés, Incapacité de travail survenue durant le congé annuel (malade pendant ses congés) : « *droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel payé coïncidant avec la période d'incapacité de travail* » (CJUE, 21/6/2012, « ANGED »).

→ le droit à report des congés non pris en raison d'une absence pour maladie: A noter que le 28 mai 2014, la Cour de cassation décide « q*u'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L3141-26 du code du travail ». (Cass. Soc. 28 mai 2014, n°12-28082).*

B. l'arrêt de travail et les ruptures de contrat:

1. ruptures pendant la suspension du contrat:

MALADIES NON PROFESSIONNELLES:

- En cas d'arrêt maladie, la période d'essai est prolongée d'autant.

L'employeur a la possibilité de rompre la période d'essai si sa décision n'est pas liée à l'état de santé du salarié. Dans le cas contraire, on serait en présence d'une mesure discriminatoire liée à l'état de santé du salarié.

La rupture de la période d'essai pendant un arrêt de travail n'est pas abusive si elle est liée aux compétences professionnelles du salarié.

- Il est possible à un employeur de convoquer un salarié à un entretien préalable à licenciement et de le licencier pendant des périodes de suspension du contrat sous le bénéfice des observations suivants :

→ Fautes ou causes réelles et sérieuses:

Si les faits sont antérieurs à la suspension, l'arrêt de travail ne suspend pas la procédure.

Seuls certains faits survenus pendant la suspension rendent la rupture envisageable : certaines obligations à la charge du salarié (et de l'employeur...) subsistent:

Par exemple, le maintien de l'obligation de loyauté pendant la suspension du contrat interdit au salarié d'exercer une activité concurrentielle au détriment de son employeur. Ce serait probablement une faute grave, mais une simple cause réelle et sérieuse suffirait.

Ou encore, a été considéré comme faute grave justifiant la rupture, le fait pour un salarié exerçant des fonctions de responsabilité de ne pas répondre aux lettres de l'employeur l'interrogeant sur son état de santé alors que son absence perturbait gravement la marche de l'entreprise (Cass. Soc. 7 juin 1989, n° 86-43.159). *attention : l'arrêt est ancien*..

→ Absences longues ou courtes et répétées :

La rupture est possible si les absences (ou l'absence longue) engendrent de graves perturbations nécessitant le remplacement définitif du salarié ; les deux mentions doivent figurer à la lettre de licenciement (selon la jurisprudence antérieure aux ordonnances de septembre 2017) ; les perturbations seront différemment appréciées selon la taille de l'entreprise, le nombre ou la durée des absences, la nature des fonctions exercées ; le remplacement définitif suppose qu'il n'était pas possible de pourvoir le poste par un salarié embauché sous CDD ou dans le cadre d'un contrat temporaire.

Mais certaines conventions organisent une durée de **garantie conventionnelle de l'emploi** pendant laquelle il est en général impossible de licencier ; elles fixent les conditions dans lesquelles la rupture peut ensuite intervenir. Tout licenciement qui serait prononcé en violation de ces dispositions conventionnelles serait abusif.

La seule expiration de la période de protection n'est pas dans ces cas une cause suffisante au licenciement.

Accident du travail et Maladie Professionnelle

Article L1226-9

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Article L1226-13

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-18 est nulle.

(idem en cours de période d'essai)

Attention: le motif économique est insuffisant à justifier de l'impossibilité de maintenir le contrat:

15 mars 2005 N° de pourvoi: 03-43038 Publié au bulletin

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la cessation d'activité était réelle et qu'elle rendait impossible la poursuite du contrat de travail, a pu décider que la résiliation de ce contrat n'était pas contraire aux dispositions de l'article L. 122-32-2 du code du travail ;

18 février 2015 N° de pourvoi: 13-21820 Non publié au bulletin

Qu'en statuant ainsi, alors que l'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérise pas, en lui-même, l'impossibilité de maintenir, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, le contrat de travail d'un salarié suspendu par l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
Et attendu que la cassation du chef de l'arrêt relatif à la demande principale fondée sur un licenciement nul emporte par voie de dépendance celle des chefs de dispositif relatifs à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

7 octobre 2015 N° de pourvoi: 14-12083 Non publié au bulletin

Qu'en statuant ainsi, alors que la lettre de licenciement, sans mention d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail du salarié, se référait à des difficultés économiques résultant d'une baisse de 58 % de la production et de 45 % du chiffre d'affaires de la société, au fait que l'arrêt de l'extraction du site de Castillon du Gard impliquait le licenciement économique du personnel affecté à l'extraction, ainsi qu'à une vaine recherche des possibilités de reclassement tant au sein du groupe de sociétés qu'à l'extérieur de ce groupe, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

8 mars 2016 N° de pourvoi: 14-18621 Non publié au bulletin

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en nullité de son licenciement, l'arrêt retient que l'employeur justifie de son impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, qu'en effet, il est patent que les difficultés économiques de la société Carrelages Louis Y... étaient réelles comme l'a rappelé le jugement du conseil de prud'hommes auquel il est renvoyé et ont finalement abouti à sa liquidation judiciaire, que le licenciement a été autorisé par le juge commissaire ainsi que celui de deux autres salariés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'existence d'une cause économique de licenciement ne suffit pas à caractériser l' impossibilité de maintenir le contrat de travail d'un salarié victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail pour un motif non lié à la maladie ou l'accident, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

17 janvier 2018 N° de pourvoi: 16-23126

Attendu que pour rejeter la demande de nullité de son licenciement formée par le salarié, la cour d'appel retient qu'il ressort des débats que les difficultés économiques ont conduit l'employeur à la liquidation judiciaire, à la suppression du poste de M. Y... et à son licenciement, de sorte que ce dernier a été licencié pour un motif étranger à son accident du travail ;

Qu'en statuant ainsi alors que le tribunal de commerce s'était borné à autoriser le licenciement de 202 salariés, dont le demandeur au pourvoi, et le transfert de 251 contrats de travail, ce dont il ne résultait pas que les difficultés économiques avaient placé l'employeur dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

2. ruptures après la suspension: l'inaptitude.

Naturellement, le contrat de travail reprend en principe son cours après la suspension, dans les mêmes conditions, sauf si le salarié fait l'objet d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail.

La suspension du contrat ne cesse qu'à la fin de l'arrêt de travail, et lorsque cette visite est nécessaire, qu'à la date de la visite de reprise:

Les règles ont changé :

La loi travail du 8 août 2016 a réformé la procédure d'inaptitude.

Ces nouvelles règles s'appliquent à toute première visite médicale effectuée à compter du 1er janvier 2017. Si la première visite médicale a été effectuée avant le 1er janvier 2017, c'est le régime antérieur qui continue de s'appliquer.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 puis du 20 décembre 2017 ont également aménagé les textes. Elles s'appliquent à compter du 24 septembre 2017, date de leur publication au journal officiel. (reclassement en matière d'inaptitude, aménagement de la contestation de l'avis du médecin du travail, procédure de licenciement)

a) *la visite de "reprise"*

Avant EL KHOMRI et MACRON: Obligation de double visite (sauf "danger immédiat" dans les cas suivants

- un arrêt maladie ou un accident d'origine non professionnel d'au moins 30 jours,
- la fin d'un congé de maternité,
- un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée).

EL KHOMRI : La loi facilite la constatation de l'inaptitude et le licenciement qui peut y faire suite.

• Présomption d'aptitude à la fin de l'arrêt de travail:

À la suite d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, d'origine professionnelle ou non, le salarié n'a plus à être déclaré apte par le médecin du travail. Il retrouve automatiquement son emploi s'il n'a pas été déclaré inapte durant sa visite médicale de retour.

Laquelle n'a lieu d'être que dans les cas suivants:

> **Article R4624-29 Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1**
>
> En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.
>
> **Article R4624-31 Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1**
>
> Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :
> 1° Après un congé de maternité ;
> 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
> 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.
> Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Attention :

Sous le régime des anciens textes, la jurisprudence était claire : le contrat était suspendu jusqu'à la visite de reprise : le salarié n'avait pas à reprendre son poste, et l'employeur ne devait pas le laisser travailler jusqu'à ce que son aptitude soit reconnue ; il ne pouvait pas plus sanctionner son absence jusqu'à la tenue de cette visite.

Il y a maintenant un doute du fait que l 'aptitude est en quelque sorte « présumée » jusqu'à avis contraire.

• Fin de la double visite médicale pour constater l'inaptitude. Dorénavant, le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste.

Il n'y a plus d'obligation de procéder à un deuxième examen médical deux semaines plus tard, comme c'était le cas auparavant.

b) *la déclaration d'inaptitude et ses suites*

Depuis le 1er janvier 2017, le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les 4 actions suivantes (CT, 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 (pour plus de précisions, voir ci-dessus).
2. avoir réalisé une étude de poste ou fait réalisé 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. A noter que le médecin du travail peut proposer à l'employeur, comme auparavant, l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions (CT, art. L. 4624-4 et L. 4624-5).

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur (CT, art. L. 4624-4).

Il peut préciser que "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise" (L4624-42): ces 2 mentions permettent à l'employeur de pouvoir procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir à rechercher un reclassement (L1226-2-1).

Il doit préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (CT, art. R. 4624-45 voir supra).

Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude est fixé par arrêté (CT, art. R. 4624-57) : 4 modèles sont proposés par l'arrêté du 16 octobre 2017.

L'avis d'inaptitude peut être émis lors de la visite médicale ou être notifié plus tard. En tout état de cause, il doit être notifié au plus tard à la date d'expiration du délai de 15 jours à compter du premier examen médical du salarié (CT, art. R. 4624-42).

Cet avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (CT, art. R. 4624-55).

L'employeur doit le conserver pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Une copie de l'avis ainsi que ses motifs sont versés au dossier médical en santé au travail du travailleur (CT, art. R. 4624-44 et 4624-55).

Le salarié ou l'employeur peuvent contester un avis médical d'aptitude ou d'inaptitude en saisissant dans les 15 jours le conseil des prud'hommes en référé:

Ce référé permet de demander la désignation d'un médecin-expert .

NB : médecin expert selon EL KHOMRI, médecin inspecteur du travail selon MACRON

Cette nouvelle procédure de contestation devant le conseil de prud'hommes s'applique pour toute contestation effectuée à compter du 1er janvier 2017 des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail avant ou après le 1er janvier 2017. Mais le délai de contestation reste de 2 mois (et non 15 jours) lorsque l'avis du médecin du travail a été émis avant le 1er janvier 2017 (D. n° 2016-1908, 27 déc. 2016, art. 20-II et 20-IV : JO, 29 déc.).

Seuls les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis et contestés avant le 1er janvier 2017 restent soumis à la procédure de recours auprès de l'inspecteur du travail selon le régime antérieur prévu par les anciens articles R. 4624-35 et R. 4624-36 du code du travail (D. n° 2016-1908, 27 déc. 2016, art. 20-III : JO, 29 déc.).

c) *la procédure unifiée de licenciement*

La procédure de licenciement après déclaration d'inaptitude est unifiée.

Depuis le 1er janvier 2017, la nouvelle procédure du licenciement pour inaptitude prévue par la loi travail du 8 août 2016 est en vigueur dès lors que la visite médicale constatant l'inaptitude est postérieure à cette date. La principale nouveauté est l'alignement de la procédure de l'inaptitude d'origine non professionnelle sur la procédure d'origine professionnelle.

La réforme de l'inaptitude issue de la loi travail s'applique également aux salariés en CDD déclarés inapte, hormis les règles spécifiques à la procédure de licenciement (entretien préalable, lettre de licenciement...). L'employeur peut ainsi rompre de manière anticipée le CDD en cas d'impossibilité de reclassement, de refus de reclassement ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que "tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" ou que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi" (CT, art. L. 1226-20).

→ L'obligation de recherche de reclassement

- *Portée de l'obligation de reclassement:*

Dès lors que l'employeur a proposé un poste répondant aux conditions légales (approprié aux capacités du salarié, après avoir recueilli l'avis des DP et respecté les indications du médecin du travail), il est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement.

Lorsque le salarié est déclaré inapte, par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement, comme auparavant (CT, art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

- *Sur l'étendue de l'obligation de reclassement:*

Entreprise, sociétés du groupe permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (jurisprudence)

EL KHOMRI :

La jurisprudence rendue sur la base du régime antérieur au 1er janvier 2017 est transposable dans la mesure où le texte issu de la loi travail est rédigé dans les mêmes termes qu'auparavant sur ce point :

Article L1226-2 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation 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 oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Ancienne jurisprudence: Jurisprudence constante, qu'il s'agisse d'un AT-MP ou pas:

24 octobre 1995 N° de pourvoi: 94-40188 Publié au bulletin

Mais attendu que la recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail, déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment au sens de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, alors applicable, doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que des salariés de la société Décolletage plastique travaillaient régulièrement pour l'une des trois autres sociétés précitées, a fait ressortir la permutabilité du personnel entre ces sociétés et a retenu, sans méconnaitre les termes du litige, que l'employeur n'établissait pas l'impossibilité de reclassement dans le cadre des sociétés ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

Illustrations:

Réseau de grande distribution (Cass.soc, 22 septembre 2016, n°15-13.849),

fédération d'associations (Cass.soc, 6 janvier 2010, n°08-44.113),

réseau de franchisés (Cass.soc, 10 décembre 2014, n°13-18.679)

MACRON : **Limitation au territoire national :**

> **Article L1226-2 Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4 Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1**
>
> Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, 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.
>
> Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.
>
> Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation 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 oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

- *Sur la prise en compte de la position du salarié: revirement de jurisprudence:*

Par deux arrêts du 23 novembre 2016 (Cass.soc, 23 novembre 2016, n°15-18.092 et 14-26.398), la Cour de cassation revient clairement sur sa jurisprudence et admet désormais que l'employeur limite ses recherches en fonction de la position prise par le salarié inapte.

> 23 novembre 2016 N° de pourvoi: 15-18092 Publié au bulletin
>
> 1°/ que l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, doit justifier de l'impossibilité de reclassement, le cas échéant au sein du groupe auquel il appartient parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que, pour dire que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé qu'il ne pouvait être fait grief à l'employeur de ne pas avoir étendu ses recherches aux sociétés européennes du groupe au sein desquelles la société Lidl avait proposé des postes à d'autres salariés dans la mesure où l'intéressée n'avait pas répondu aux propositions de postes présentés en France ; qu'en statuant ainsi, lors même qu'elle constatait que la

société Lidl appartenait à un groupe de taille européenne, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'il appartient à l'employeur, qui peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte, de justifier qu'il n'a pu, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée n'avait pas accepté des postes à Strasbourg et fait ressortir qu'elle n'avait pas eu la volonté d'être reclassée au niveau du groupe, la cour d'appel a souverainement retenu que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement ;

23 novembre 2016 N° de pourvoi: 14-26398 Publié au bulletin :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 11 septembre 2014), que M. X... a été engagé le 29 novembre 2002 par la société Lidl en qualité de préparateur de commandes ; qu'il a été victime d'un accident du travail le 16 août 2010 et a, le 10 janvier 2011, été déclaré inapte à son poste de travail avec mention d'un danger immédiat ; qu'il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 25 mars 2011 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement fondé et de le débouter de ses demandes relatives à la rupture, alors, selon le moyen :

3°/ que le refus exprimé par un salarié déclaré inapte à son poste d'une proposition de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement, que l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, doit justifier de l'impossibilité de reclassement, le cas échéant au sein du groupe auquel il appartient parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, qu'en énonçant que le refus exprès exprimé par le salarié déclaré inapte à occuper son poste de travail d'être reclassé dans un poste loin de son domicile rendait inutile une recherche de reclassement de l'employeur sur des postes plus éloignés, la cour d'appel a, à nouveau, violé l'article L. 1226-10 du code du travail ;

Mais attendu qu'il appartient à l'employeur, qui peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte, de justifier qu'il n'a pu, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond.

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas eu la volonté d'être reclassé à l'étranger, la cour d'appel, qui a souverainement retenu que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Dans les deux arrêts du 23 novembre 2016, l'employeur avait proposé 6 offres de reclassement en France à chacun des salariés inaptes qui les avaient toutes refusées.

Les salariés reprochaient à l'employeur de ne pas avoir étendu ses recherches de reclassement aux entités européennes du Groupe alors qu'ils avaient refusé des postes en France, pour l'un sans motif, et pour l'autre compte tenu de leur trop grand éloignement.

Il est important de noter que dans sa note explicative, la Cour de cassation indique que ce principe nouveau trouve à s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise et son appartenance ou non à un groupe.

→ La procédure est unifiée:

- les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte (CT, art. L.1226-2 et L. 1226-10) ;
- lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaitre par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (CT, art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12) ;
- l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (CT, art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

→ Les motifs de licenciement pour inaptitude

Article L1226-12 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie

- soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10,
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions,
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Dans tous les cas de figure, si le licenciement n'est pas notifié dans le délai d'un mois à compter de la visite de reprise, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires.

NB : le licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé doit faire l'objet d'une demande et d'une autorisation de licencier auprès de la DIRRECTE.

DONC, Depuis le 1er janvier 2017, le licenciement pour inaptitude, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, doit reposer sur l'un des 4 motifs suivants :

- la justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
- le refus par le salarié de l'emploi proposé. Jusqu'à maintenant, le seul refus du salarié ne suffisait pas à motiver le licenciement ; dans ce cas de figure l'employeur devait proposer un autre poste de reclassement ou justifier l'impossibilité de reclassement.

  Mais désormais, le code du travail prévoit que "l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail". Ce qui pourrait laisser supposer que le refus d'un tel emploi suffirait à motiver le licenciement pour inaptitude puisque l'employeur est considéré avoir respecté son obligation de reclassement ;
- la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé": (équivalent de l'ancienne formule : « une seule visite, danger immédiat »). À noter que la formulation est un peu modifiée puisqu' auparavant l'article L. 1226-12 faisait référence au maintien du salarié dans "l'entreprise" alors que désormais, il est fait référence au maintien du salarié dans "l'emploi". Ce qui devrait permettre de licencier le salarié même si l'entreprise fait partie d'un groupe.
- la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi".

  Dans ces 2 derniers cas de figure, il n'est donc pas exigé que l'employeur justifie de l'impossibilité de reclassement. Ces mentions dans l'avis d'inaptitude suffisent à exonérer l'employeur de l'obligation de rechercher un reclassement et de suivre la procédure afférente au reclassement.

Et respecter la procédure : il doit être rappelé que sur la base des anciens textes, le seul défaut de consultation des DP (AT-MP) rendait le licenciement NUL. Cette obligation étant maintenant étendue, il faut s'attendre à ce que le défaut de consultation rende le licenciement abusif en cas de maladie « simple », et toujours nul en cas d'AT-MP.

→ La prise en compte de la responsabilité de l'employeur dans l'origine de l'inaptitude

Si l'inaptitude a été causée par un manquement de l'employeur, LE LICENCIEMENT DEVRA ÊTRE REQUALIFIÉ D'ABUSIF OU NUL selon le type de manquement, même si les règles ont été suivies.

> **30 novembre 2016 N° de pourvoi: 15-25066**
>
> Mais attendu qu'ayant relevé que l'inaptitude avait été causée par le comportement de l'employeur qui avait imposé aux salariés une charge excessive de travail, faisant ainsi ressortir un comportement fautif de cet employeur, la cour d'appel a décidé que le licenciement en résultant était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen, devenu sans portée en sa première branche, n'est pas fondé ;
>
> Idem 3 mai 2018 – n°17-10306

(Nullité en cas de harcèlement, car prévue par le texte)

d) *CONSÉQUENCES:*

AT-MP (spécifique)

> **Article L1226-15** Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 3
> Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié, prévues à l'article L. 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.
>
> Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12.
>
> En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement, prévues à l'article L. 1226-14.
>
> Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1226-12 (*procédure de licenciement pour motif personnel*) il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.
>
> NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Donc

a) Le licenciement est fondé:

AT-MP: préavis et indemnité de licenciement légale "doublée" (ou conventionnelle si supérieure à ce double)

Sinon: pas de préavis et indemnité de licenciement "simple"

b) Le licenciement n'est pas fondé:

AT-MP: le licenciement est nul: 12 ou 6 mois de salaire (selon la législation en vigueur)

Sinon: le licenciement est sans cause réelle et sérieuse: DI classiques ou barême MACRON

***