

**SOMMAIRE**

1. Inaptitude au travail : modification à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017
2. La religion en entreprise

Bonjour,

Nous sommes heureux de vous communiquer la newsletter droit Social de la société d'avocats DLGA, revenant sur quelques points marquants de l'actualité juridique en ces matières. Nous vous en souhaitons bonne lecture.

**1. INAPTITUDE AU TRAVAIL : MODIFICATION À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017****1. La procédure médicale d'inaptitude au poste de travail**

Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, après un congé maternité, après une absence pour maladie professionnelle, le salarié bénéficie toujours d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail.

Mais désormais dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail il doit saisir le service de santé du travail qui organise alors l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

L'exigence de deux visites de reprise est supprimée sauf décision contraire du médecin du travail.

Par ailleurs le médecin du travail ne peut plus déclarer un salarié inapte qu'après avoir :

- Réalisé moins un examen médical de l'intéressé, permettant d'échanger sur les mesures d'aménagement, de mutation, ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- Réalisé une étude de poste ;
- Réalisé une étude des conditions de travail dans l'établissement et avoir indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été réalisée ;
- Échangé, par tout moyen avec l'employeur, échange qui doit permettre à celui-ci de faire valoir ses observations sur les avis et propositions du médecin du travail (cette obligation n'était auparavant qu'implicite).

Ce n'est qu'à l'issue de ces quatre opérations, qui sont obligatoires, et qu'après avoir constaté qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste que le médecin du travail pourra déclarer le salarié inapte au travail.

L'avis d'inaptitude est formalisé puisque celui-ci doit désormais comporter des conclusions écrites assorties d'indications quant au reclassement du salarié.

Cette obligation a pour objet d'éclairer l'employeur dans son obligation de recherche de reclassement.

L'avis doit être notifié au plus tard 15 jours après l'avis médical

2. La procédure de contestation de l'avis d'inaptitude : le conseil des prud'hommes est désormais compétent

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 les contestations de l'avis médical ne relèvent plus de la compétence du médecin du travail mais du conseil des prud'hommes.

Si le salarié ou l'employeur contestent les éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude, les propositions, conclusions écrites, ou les indications émises par le médecin du travail, il faudra donc saisir le conseil des prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin expert.

La saisine de la formation des référés doit être effectuée dans les 15 jours de la notification de l'avis ou des mesures contestées.

Le demandeur, salarié ou employeur en informe le médecin du travail.

Cette nouvelle procédure de contestation s'applique pour toute contestation effectuée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, des avis, propositions, conclusions, écrites ou indications émis par le médecin du travail avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Cependant le délai de contestation reste de deux mois, et non de quinze jours, lorsque l'avis du médecin du travail a été émis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

3. L'obligation de reclassement : unification des régimes inaptitude professionnelle et inaptitude non professionnelle

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, cette obligation est maintenue.

Mais à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, à savoir :

- Les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition de reclassement au salarié déclaré inapte ;

- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement
  - 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
4. La procédure de licenciement pour inaptitude : alignement des procédures d'inaptitude d'origine non professionnelle sur les procédures d'inaptitude d'origine professionnelle

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, entrée en vigueur de la nouvelle procédure de licenciement à la condition que la visite médicale constatant l'inaptitude soit postérieure au 1<sup>er</sup> janvier.

Le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non doit reposer sur l'un des quatre motifs suivants :

- La justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement
  - Le refus par le salarié de l'emploi proposé
  - 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 ».
  - 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 »
5. Malgré cette réforme l'inaptitude professionnelle conserve ses particularités
- Le droit pour le salarié à une d'indemnisation temporaire servie par la CPAM après le constat de son inaptitude ;
  - Le droit à une indemnité de licenciement majorée et au versement de 'indemnité compensatrice de préavis
  - Des sanctions plus lourdes lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## **2. LA RELIGION EN ENTREPRISE**

1. La chambre sociale de la Cour de Cassation maintient sa position affirmée dans l'arrêt Baby Loup dans un arrêt du 1<sup>er</sup> février 2017 n°16-10.459 P+B

Dans cette espèce une salariée de la RATP, un an après son embauche a été admise aux fonctions d'agent de contrôle, sous réserve de son assermentation devant la première chambre civile du Tribunal de Grande Instance de Paris par application de l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer.

Or la salariée a refusé de prononcer le serment au motif que ses croyances religieuses lui interdisaient de jurer.



Celle-ci a proposé au président du TGI de l'autoriser à prononcer un serment différent en ces termes : « j'acquiesce vos propos quant à mes devoirs de fidélité et de probité au sein de la RATP. Toutefois mes croyances religieuses m'interdisant de lever la main droite et de jurer, je suis en revanche autorisée à faire une affirmation solennelle de la même substance dans laquelle je m'engage à respecter la réglementation et la législation liée à mes fonctions professionnelles et de témoigner la vérité, et de parler sans haine et sans crainte ».

Le président du TGI n'a pas accepté cette proposition et il a été acté que la salariée avait refusé de prêter serment puisqu'elle était chrétienne.

La salariée a alors fait l'objet d'un licenciement pour faute grave au motif qu'elle avait refusé de prêter serment.

C'est dans ces conditions que celle-ci a saisi le conseil des prud'hommes de Paris pour licenciement discriminatoire, lequel l'a débouté, comme la Cour d'Appel.

La Chambre sociale de la Cour de Cassation quant à elle, a cassé cette décision au motif que l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer n'impose pas de dire « je le jure ».

La Cour de Cassation a alors considéré la formule d'usage « je le jure » présente un caractère religieux à la différence de la formule alternative proposée par la salariée et a ainsi considéré que le licenciement était discriminatoire.

Cette solution est sévère pour la RATP mais la chambre sociale ne badine avec la liberté de religion.

## 2. Le ministère du travail a publié un guide pratique du fait religieux en entreprise

Celui-ci n'a aucune valeur normative et n'a pas vocation à se substituer aux politiques de management internes aux entreprises.

Il est consultable depuis le mois de février sur le site du ministère du travail sous la rubrique droit du travail/pouvoir de direction.

Il rappelle les règles juridiques et fournit une base documentaire comportant les principales références liées à cette problématique.

Il a pour objet de clarifier les notions principales comme la laïcité, la neutralité, les libertés fondamentales et apporte des réponses à des cas concrets tout en suggérant les attitudes permettant de favoriser la recherche de solutions consensuelles.



Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par DLGA, Société d'avocats (le « Cabinet »), diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique, un démarchage, une offre de services ou une sollicitation d'offre de ces services. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Pour ne plus recevoir de courriel d'information, veuillez écrire à l'adresse suivante : [contact@dlga.fr](mailto:contact@dlga.fr)

© DLGA 2016. Tous droits réservés.

---

**DLGA, Société d'avocats**, inscrite au Barreau de Lille

6, rue Léon Trulin – 59800 Lille – France | Tél : +33 (0)3 20 75 87 60 | Fax : +33 (0)3 66 72 22 63

**DLGA, Société d'avocats**, bureau secondaire inscrit au Barreau de Paris

59, rue de Babylone – 75007 Paris – France | Tél : +33 (0) 1 45 55 65 20