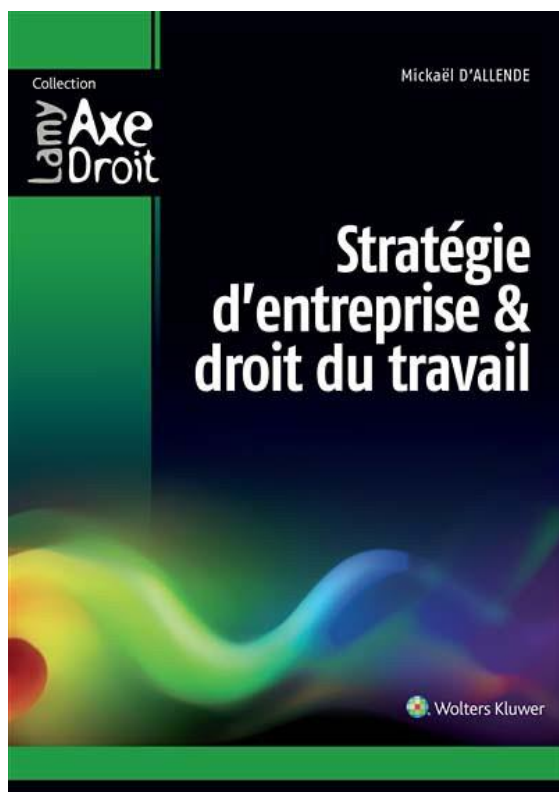


Toute l'équipe d'ALTANA vous souhaite une très belle année 2017 !

**A LA UNE :**  
**STRATEGIE D'ENTREPRISE & DROIT DU TRAVAIL**

**Mickaël d'Allende vient de publier un nouvel ouvrage, intitulé « Stratégie d'entreprise & droit du travail »**



Les interactions entre la stratégie d'entreprise et le droit ont été mises en lumière ces dernières années, conséquence du décloisonnement de deux domaines un temps réputés hermétiques. Le droit du travail demeure le grand oublié de ce rapprochement.

Son potentiel en la matière est nettement sous-exploité. Les questions croisant stratégie d'entreprise et droit du travail sont pourtant nombreuses. Dans quelle mesure ce dernier permet-il à une entreprise de se différencier et de se rendre ainsi unique sur son marché ? Comment peut-il participer à l'alignement entre les décisions actées par la direction et leur mise en œuvre par les opérationnels ? Quelle peut être sa contribution aux phénomènes de rupture et d'innovation stratégiques ? Comment en faire un relais efficace de déploiement des stratégies de l'entreprise au niveau international ? Permet-il de favoriser la mise en place d'une culture d'entreprise performante ? Quels leviers actionner pour faciliter les évolutions de la stratégie de l'entreprise et, le cas échéant, gérer l'échec de celle-ci ?

**A jour de la loi « travail » du 8 août 2016, cet ouvrage démontre que le droit du travail peut constituer un actif stratégique de premier plan.** Les liens entre le droit du travail et la stratégie y sont analysés de manière à retranscrire la dynamique en trois temps selon laquelle cette dernière se déploie au sein de l'entreprise : la réflexion, l'action et la réaction stratégiques. Un tel changement de paradigme, consistant à considérer cette discipline comme majeure sur le plan stratégique, offre des perspectives inédites aux entreprises.

*Stratégie d'entreprise & droit du travail – Mickaël d'Allende – Collection Lamy Axe Droit – Wolters Kluwer (410 pages)*

**Cass. soc., 3 novembre 2016, n°15-15.333**

La lettre de licenciement d'une salariée en période de **grossesse** retenant simplement comme motif son inaptitude et l'impossibilité de son reclassement ne répond pas à l'exigence d'énonciation de l'**impossibilité** dans laquelle l'employeur se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de **maintenir le contrat**.

**Le motif doit par conséquent être explicitement visé dans la lettre de licenciement.**

**Cass. soc., 9 novembre 2016, n°15-15.064**

La Cour de cassation a considéré que les dispositions conventionnelles *« qui se bornent à prévoir que le salarié ayant conclu une **convention de forfait défini en jours bénéficie chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique** au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité, que cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés **ainsi que l'instauration d'un document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées et la qualification des journées non travaillées par voie d'un calendrier mensuel à remplir par le salarié lui-même, **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 »*.

Une telle convention de forfait en jours est donc nulle. **Ce n'est pas le système « auto-déclaratif » qui est sanctionné, mais la légèreté du contrôle qui entoure son utilisation.**

La loi « Travail » devrait toutefois permettre de limiter les situations conflictuelles sur les forfaits jours :

- **pour les conventions de forfait postérieures à la loi** : l'accord prévoyant la conclusion de conventions de forfait doit désormais contenir des dispositions relatives à l'évaluation et au suivi régulier de la charge de travail ainsi que les modalités du droit à la déconnexion ;
- **pour les conventions de forfait antérieures à la loi** : l'article 12 de la loi « Travail » permet à l'employeur de pallier unilatéralement les carences de l'accord sur ces points.

**Cass. soc., 7 décembre 2016, n°15-16.769**

Dans un arrêt du 7 décembre 2016, la Cour de cassation a jugé que le CHSCT est compétent pour exercer **ses prérogatives à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.**

**Les prérogatives du CHSCT sont ainsi étendues, en faveur de salariés d'un prestataire qui exerceraient leurs missions au sein de l'établissement** qui relève de son périmètre de représentation. Ce raisonnement pourrait également être appliqué aux stagiaires en entreprise.

**Les frais de déplacement** du salarié de son domicile à son lieu de travail et **la prime de panier** constituent, nonobstant leur caractère forfaitaire et le fait que leur versement ne soit soumis à la production d'aucun justificatif, **un**

**remboursement de frais et non un complément de salaire.**

La Cour de cassation abandonne sa jurisprudence qui permettait d'analyser en compléments de salaire les primes de panier et indemnité de transport, lorsqu'elles avaient pour objet de compenser forfaitairement une sujétion particulière de l'emploi.

### **EN BREF**

Les décrets suivants ont été publiés au Journal Officiel :

- **décret n° 2017-13 du 5 janvier 2017** désignant la cour d'appel d'Amiens comme étant spécialisée pour connaître du contentieux de la tarification de l'assurance des accidents du travail. Il s'agit en réalité d'une confirmation par rapport au dispositif actuel ;

- **décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016** qui prévoit les modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise ;

- **décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016** portant sur la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité ;

- **décret n° 2016-1999 du 30 décembre 2016** qui prévoit la mise en œuvre du compte personnel d'activité pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs.

### **LE COIN DU PRATICIEN : LA SURVEILLANCE MEDICALE DES SALARIES ET LA PROCEDURE D'INAPTITUDE MEDICALE APRES LA LOI « TRAVAIL »**

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a modifié les dispositions légales relatives au suivi médical des travailleurs, aux voies de recours contre les décisions du médecin du travail sur l'aptitude, et à la procédure d'inaptitude médicale.

**Ces dispositions ont été précisées par le décret d'application n° 2016-1908 du 27 décembre 2016. Elles sont désormais en vigueur.**

#### **La simplification du suivi médical des travailleurs**

La visite médicale d'embauche est remplacée par une **visite d'information**

**et de prévention**, qui doit être réalisée dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective de son poste par le salarié (C. trav., art. L. 4624-1 et R. 4624-10 à R. 4624-15).

La périodicité de cette visite ne peut être, en principe, inférieure à 5 ans (C. trav., art. R. 4624-16). Elle est abaissée à 3 ans pour les travailleurs handicapés ou invalides et les travailleurs de nuit (C. trav., art. R. 4624-17).

La visite d'information et de prévention peut ne pas être requise lorsque le travailleur a en bénéficié dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé, invalide ou

d'un travailleur de nuit, 2 ans s'il s'agit d'un travailleur temporaire), et que certaines conditions sont réunies (C. trav., art. R. 4624-15 et R. 4625-11).

**Par exception, les travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé bénéficient d'un examen médical d'aptitude et d'un suivi médical renforcé (C. trav., art. R. 4624-22 et s.).**

---

### **Le recours contre les décisions du médecin du travail**

---

La contestation des décisions du médecin du travail relèvent désormais de la compétence du Conseil de prud'hommes en sa formation des référés.

**Ce recours prend la forme d'une demande de saisine d'un médecin expert près la cour d'appel, et doit intervenir dans le délai de quinze jours suivant la notification de l'avis d'inaptitude (C. trav., art. L. 4624-7, I. et R. 4624-45).**

Le médecin du travail doit être informé de la procédure initiée, sans toutefois être partie à celle-ci.

---

### **La refonte de la procédure d'inaptitude**

---

La procédure d'inaptitude a été clarifiée et simplifiée. **La procédure de licenciement pour inaptitude est par ailleurs désormais identique, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).**

Le code du travail prévoit que l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail résulte du constat « 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 » (C. trav., art. L. 4624-4).

La validité du constat médical de l'inaptitude du salarié est désormais conditionnée à la réalisation de quatre actions préalables (C. trav., R. 4624-42) :

- avoir réalisé **au moins un examen médical** de l'intéressé ;
- avoir réalisé ou fait réaliser **une étude de poste** ;
- avoir réalisé ou fait **réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement** et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- **avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur.**

La double visite médicale nécessaire au constat de l'inaptitude a donc disparu. **Le médecin du travail peut toujours réaliser un second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen**, s'il l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision (C. trav., art. R. 4624-42).

L'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail doit par ailleurs être accompagné dans tous les cas de **conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié.**

En outre, l'obligation de recherche de reclassement est étendue aux cas des inaptitudes constatées en cours d'exécution du contrat, et ne se limite donc plus aux inaptitudes consécutives à une période de suspension du contrat (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Par ailleurs, **la consultation des délégués du personnel est généralisée à tous les cas d'inaptitude (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).**

La loi Rebsamen du 17 août 2015 avait dispensé l'employeur de rechercher un poste de reclassement à la condition que le médecin du travail ait expressément mentionné dans son avis d'inaptitude que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (C. trav., art. L. 1226-12). **La loi Travail étend ce dispositif à tous les cas d'inaptitude et à tous les types de contrat de travail** (C. trav., art. L. 1226-2-1).

En synthèse, l'employeur peut désormais rompre le contrat de travail, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, s'il justifie de l'un des motifs suivants :

- **impossibilité de proposer un emploi** dans les conditions prévues aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail ;
- **refus par le salarié de l'emploi proposé** dans de telles conditions ;
- si figure dans l'avis du médecin du travail la mention expresse que **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** ;
- si l'avis du médecin du travail indique que **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement** dans un emploi.

## VIE DU CABINET

**Mickaël d'Allende** a publié le 6 janvier 2017 un article intitulé « *L'accord de préservation et de développement de l'emploi : le dialogue social de compétitivité à la relance* » disponible sur <http://www.actualitesdudroit.fr> (Actualités Lamy).

**Marianne Franjou** a publié le 20 janvier 2017 un article intitulé « *Réforme de la procédure d'inaptitude : une simplification attendue* » dans Focus RH.

**ALTANA**  
VOCATS • PARIS

---

45 rue de Tocqueville • 75017  
Paris, France  
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00  
[www.altanalaw.com](http://www.altanalaw.com)

---

