

SOMMAIRE

ACTUALITES SOCIALES

- I) Le licenciement pour inaptitude..P.1
- II) Licenciement économique.....P.3
 - 1) Nouvelle définition
 - 2) Accords emploi

N°57 / JANVIER 2017

ACTUALITES SOCIALES

LOI TRAVAIL (suite)

1/ Le licenciement pour inaptitude : modification des dispositions.

L'art L4624-4 modifié du code du travail donne **une définition** de l'inaptitude : «l'inaptitude pourra être déclarée par le médecin du travail après étude du poste s'il n'existe aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste ».

Avant d'envisager l'inaptitude, le médecin du travail devra avoir **un échange avec l'employeur et le salarié** et devra avoir procédé (ou fait procéder par une équipe pluridisciplinaire) à une étude de poste. Cet échange reste à définir.



Suppression du double examen médical : désormais, un seul examen médical sera nécessaire pour déclarer le salarié inapte.

L'avis d'inaptitude devra être accompagné **des indications du médecin du travail quant au reclassement** du salarié, le but étant de simplifier la tâche de l'employeur dans son obligation de reclassement. Le médecin du travail a désormais un rôle d'accompagnement tant auprès du salarié que de l'employeur.





L'obligation de reclassement sera réputée satisfaite pour l'employeur lorsqu'il aura proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. La loi travail vise à sécuriser l'obligation de reclassement de l'employeur. L'emploi proposé doit être approprié aux capacités de travail du salarié et aussi semblable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur, quant à lui, sera tenu de prendre en considération les avis, les conclusions et les indications du médecin du travail. En cas d'impossibilité de reclassement l'employeur doit simplement en prévenir le salarié L1226-2-1.

En cas de litige, concernant les propositions ou un avis d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur ou le salarié devront saisir le conseil des prud'hommes (et non plus l'inspecteur du travail) qui désignera un médecin-expert.

Consultation des délégués du personnel

Auparavant, lorsqu'un salarié était déclaré inapte au travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur était tenu de consulter les délégués du personnel afin d'obtenir leur avis.

Désormais cette obligation s'étend au cas d'inaptitude de maladie ou d'accident non professionnelle.

Indication par le médecin du travail d'une formation adaptée

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, indépendamment de ses préconisations pour adapter le poste de travail du salarié, le médecin du travail doit également indiquer s'il a les capacités à suivre une formation ayant pour but de lui proposer un poste adapté.

La Loi du Travail généralise cette obligation à toutes les entreprises quel que soit son effectif, ainsi que l'origine de l'inaptitude, qu'elle soit professionnelle ou non.

Dérogation à la recherche de reclassement.

Depuis peu, l'employeur peut licencier un salarié déclaré inapte, pour une cause professionnelle, directement, sans recherche de reclassement, si l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Désormais, pour toute inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle, l'employeur pourra être dispensé de rechercher un reclassement si l'avis d'inaptitude mentionne expressément :

- que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise » (nouvelle hypothèse).

Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2017, voire avant en cas de publication des décrets d'application.



11/ Le licenciement économique

1) Nouvelle définition

Au sens de la loi ancienne, constitue un motif économique de licenciement un motif de licenciement non inhérent à la personne du salarié résultant de difficultés économiques ou des mutations technologiques.

La jurisprudence avait introduit le licenciement économique suite à la cessation d'activité et la sauvegarde de la compétitivité.

La loi nouvelle introduit ces deux motifs dans la définition du motif économique, en sorte qu'il n'est strictement aucun changement.

Mais la loi précise que constituent des difficultés économiques l'évolution significative de l'un des indicateurs suivants :

- 1: Baisse des commandes.
- 2: Baisse du chiffre d'affaires.
- 3: Des pertes d'exploitation.
- 4: Dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.

La baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée lorsque cette baisse est en comparaison avec la période précédente d'une durée de :

- Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés.
- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 à moins de 50 salariés.
- Trois trimestres consécutifs pour une entreprise de 50 salariés à moins de 300 salariés.
- Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de plus de 300 salariés.

Ces nouvelles dispositions sur le licenciement économique s'appliquent depuis le 1^{er} décembre 2016.

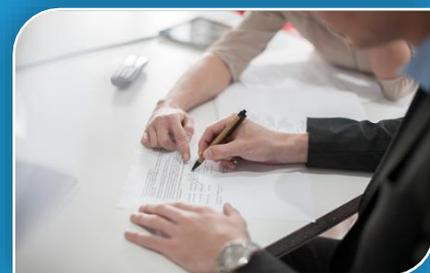
2) Accords emploi

Après les accords de maintien dans l'emploi, la loi crée les « *accords en vue de la préservation ou du développement de l'emploi.* » Article L2254-2 du code du travail.

Ces accords seront négociés et signés avec les délégués syndicaux. L'accord est conclu pour une durée déterminée au maximum de 5 ans. Le CE doit être consulté annuellement sur l'application de l'accord et les conséquences de l'accord.

Les stipulations de l'accord s'appliquent automatiquement aux relations individuelles de travail, et se substituent aux clauses contraires et non compatibles du contrat de travail y compris en matière de rémunération et de durée du travail. Mais, la loi prévoit que les dispositions de l'accord ne peuvent conduire à la réduction de la rémunération mensuelle du salarié. La rémunération devant être maintenue est la moyenne des salariés des 3 derniers mois. D2254-1.

L'on peut en conséquence penser qu'il est uniquement autorisé une augmentation du temps de travail sans contrepartie financière, le taux horaire baissant.



L'employeur doit faire connaître à chaque salarié par tout moyen ayant date certaine (LRAR) le contenu de l'accord et l'incidence sur son contrat de travail. Le salarié a 1 mois pour faire connaître son refus. En l'absence de réponse le salarié est présumé avoir accepté la modification de son contrat de travail.

Le salarié a la faculté de refuser l'application de l'accord et la modification de son contrat de travail, il doit le faire par écrit.

Toutefois, dans cette hypothèse, le salarié s'expose à être licencié pour cause réelle et sérieuse, la loi précisant que le refus de l'application de l'accord constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement. Il s'agit d'un motif autonome de licenciement économique. La seule procédure devant être respectée est la procédure de licenciement classique (entretien préalable, lettre de licenciement).

L'entreprise doit néanmoins proposer au salarié lors de l'entretien préalable le PAP « Parcours d'Accompagnement Personnalisé » prévu par l'article L2254-3.

Le salarié a 7 jours pour accepter ou non le PAP. Le contrat sera rompu par l'effet de l'acceptation du PAP, ou en cas de refus, le salarié sera licencié.

Un document écrit doit être remis en main propre contre décharge lors de l'entretien préalable pour exposer le motif du licenciement envisagé, et la proposition du PAP et les conséquences potentielles de l'adhésion ou non.



Le PAP a une durée de 12 mois et prend effet dès le lendemain de l'adhésion. Le suivi du PAP est confié à PÔLE EMPLOI, le demandeur d'emploi ayant alors le statut de stagiaire à la formation.

Le financement du PAP est assuré par l'employeur qui verse à PÔLE EMPLOI une contribution équivalente au préavis (charges incluses) dans la limite de 3 mois, tout solde excédentaire est réglé au salarié.

Les salariés, qui à la date de la rupture de leur contrat n'ont pas 12 mois d'ancienneté et qui adhèrent au PAP, perçoivent eux leur préavis.



*Philippe SALMON - Avocat
SALMON & Associés*



AGENDA



**GD EXPERTISE
& CONSEILS**

SOCOMEX

Expertise comptable
Audit & Conseil

AUDIT

EXPERTISE
CONSEIL

EXPERTS-COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Jean-Pascal THOREL
Natacha MESNILDREY
François DINEUR
Mickael ENGUERRAND
Reynald GEMY
Céline MADRALA
Morgane MARC
Lucie PERRIER

Campus Effiscience-CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES
Tél. 02 31 46 21 71
Fax. 02 31 46 21 72
www.ptbg.fr
www.socomex-cac.fr

Membre du groupement

absolu

**SALMON
& Associés
AVOCATS**

DROIT IMMOBILIER
DROIT DE LA CONSTRUCTION
DROIT COMMERCIAL
DROIT DE LA FAMILLE
DROIT DU TRAVAIL

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST
Tél. 02 31 34 01 30
Fax. 02 31 78 04 39
www.altajuris-caen.com

**ALTA-JURIS
INTERNATIONAL**

SOCOMEX
Expertise comptable
Audit & Conseil
Membres du groupement
absolu

PTBG
Raisons de plus

acthemis
SOCIÉTÉ D'AVOCATS
Membres de Lexteam
SALMON & Associés
**ALTA-JURIS
INTERNATIONAL**

MARDI 7 FÉVRIER 2017

**ACTUALITÉS
FISCALES ET SOCIALES**

LOI DE FINANCES 2017

JOURNÉE D'INFORMATION



**CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE**



NATIXIS

Inscriptions jusqu'au 31 janvier 2017 sur www.ptbg.fr

Vous convient à une journée d'information

→ **Accueil Café : 8h30**

→ **Actualités Fiscales : 9h00 à 12h15**

Loi de Finances rectificative 2016,
Loi de Finances 2017 et Actualités fiscales

Présentées par

Jean-Pascal Thorel

PTBG & Associés

Experts-comptables Commissaires aux comptes

Jean-Pierre Taillard

ACTHEMIS

Avocat spécialiste en droit fiscal

→ **Les opportunités de la loi "Macron"
en matière de rémunération**

→ **Épargne salariale, ce qui change : 12h15 à 12h45**

Présentées par

Christophe HERVÉ - Natixis Interépargne

et **Fabrice ADAM** - Caisse d'Épargne

→ **Actualités Sociales : 14h à 17h30**

Actualité jurisprudentielle et législative
en droit du Travail

Présentée par

Philippe Salmon, Avocat en droit social

Eric Corteville, Audit et Conseil en droit social

PTBG & Associés

MARDI 7 FÉVRIER 2017

Amphithéâtre IDEM - Locaux de l'ADN

Campus Effiscience - Esplanade Anton Philips - 14460 COLOMBELLES

Coordonnées GPS : N -0°18'38.52"E49°11'13.94"N

Rédacteurs de ce numéro :

Pour PTBG/SOCOMEX
Eric CORTEVILLE
e.corteville@ptbg.fr

Pour SALMON & Associés
Philippe SALMON
selarl.salmon@altajuris-caen.com