

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

De la preuve en matière sociale

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 17 mars dernier ([Cass. soc., 17 mars 2021, n°18-25.597](#)) relatif à l'administration de la preuve en matière de harcèlement moral a surpris.

On se demande pourquoi.

Dans l'affaire soumise à la Cour, l'arrêt d'appel déferé avait jugé que le licenciement d'un salarié fondé sur des propos inadmissibles tenus par celui-ci et révélés par une enquête confiée à un organisme tiers à l'entreprise, était dénué de cause réelle et sérieuse parce que l'intéressé n'avait pas été informé préalablement des moyens déployés pour la collecte de ces informations, ni entendu dans le cadre de l'enquête.

On sait que l'administration de la preuve en matière sociale est soumise aux deux principes parfois contradictoires que sont la liberté et la loyauté.

Liberté car les parties à la relation de travail peuvent, par tout moyen, rapporter la preuve de leurs dires.

Loyauté car une preuve obtenue en catimini, sous la pression ou une quelconque contrainte ne saurait être admise.

Et c'est là que le bât blesse, car, pour étayer son arrêt, la Cour d'appel s'était fondée sur l'article L. 1222-4 du code du travail selon lequel « *Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.* »

D'abord et avant tout destiné à interdire les procédés de surveillance de l'activité des salariés, dont on sait en toute hypothèse qu'outre le salarié lui-même, ils doivent être portés à la connaissance des représentants du personnel, voire de la CNIL dans un certain nombre d'hypothèses, cet article ne s'applique pas au cas particulier :

« *En statuant ainsi, alors qu'une enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié, la Cour d'appel a violé par fausse application le texte et le principe susvisés.* »

Il ne s'agit en effet pas ici de surveiller l'activité du salarié, mais de corroborer des plaintes, celles des salariés visés par les actes de harcèlement.

Et d'ailleurs, on comprendrait bien mal pourquoi une telle preuve ne serait pas recevable (d'autant qu'en l'occurrence les délégués du personnel – les faits remontent à 2014 – avaient été associés à la décision de confier un audit à une société externe), si, en plus de l'erreur de base légale commise par la Cour d'appel, on oublie les obligations très lourdes qui pèsent sur l'employeur lorsqu'il a connaissance de faits de harcèlement moral, voire de leur simple dénonciation.

En effet, averti de tels faits, il lui incombe de tout mettre en œuvre pour les faire cesser, à la condition bien entendu d'en établir la réalité.



Laurent Cuardelli
Associé / Partner

guardelli@coblence-avocats.com



Laura Carbonneaux
Collaboratrice / Associate

carbonneaux@coblence-avocats.com



coblence
avocats

Et de ce point de vue, la pratique des enquêtes internes révèle que nombre de salariés victimes répugnent, ce qui peut se comprendre, à se confier à une commission composée d'un représentant de l'employeur et des représentants du personnel, dont bon nombre quand ce n'est pas tous, connaissent et côtoient parfois quotidiennement les parties prenantes.

Confier de telles enquêtes à des prestataires présente l'avantage de « déshumaniser » la procédure et de libérer la parole.

De son côté, l'employeur remplit son obligation, sans craindre d'être accusé d'une « *abstention fautive* » (Cass. soc. 29 juin 2011, n° 09-70902) qui le fait perdre sur tous les tableaux, celui de la victime dont il n'a pas su empêcher le harcèlement et celui du harceleur dont la preuve des actions malveillantes serait remise en question.

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19, actualisé au 23 mars 2021](#)

Le protocole prévoit désormais que les entreprises situées dans les départements reconfinés doivent définir un plan d'action pour les prochaines semaines afin de réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés en tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.

Ce plan d'action, dont les modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise, fait l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue de proximité.

Les actions mises en œuvre seront, en cas de contrôle, présentées à l'inspection du travail.

➤ [Fiche covid-19 sur l'organisation et le fonctionnement des restaurants d'entreprise, actualisée au 23 mars 2021](#)

Les entreprises doivent désormais privilégier les paniers-repas préparés à l'avance que les salariés viennent chercher seuls.

Les convives sont également invités à déjeuner seuls que ce soit dans leur bureau individuel, dans les locaux du restaurant d'entreprise ou dans ceux aménagés à cet effet dans les locaux de l'entreprise.

➤ [Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale \(BOSS\)](#)

Le site internet dédié au BOSS a été mis en ligne le 8 mars 2021 (<https://boss.gouv.fr/portail/accueil.html>).

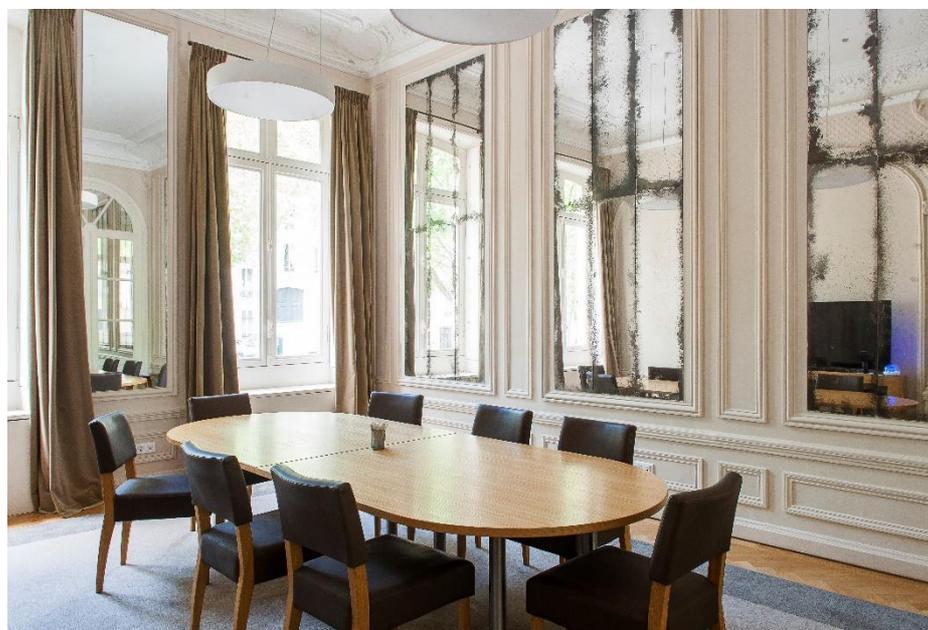
Il regroupe la réglementation et la doctrine administrative ministérielle opposable en matière de cotisations et contributions de Sécurité sociale dans une base unique et consolidée.

En principe, cette base est juridiquement opposable depuis le 1er avril 2021.

En principe, les entreprises doivent se conformer aux évolutions doctrinales portées dans le BOSS et peuvent s'en prévaloir auprès de l'Urssaf depuis le 1^{er} avril 2021. Certains changements nécessitent toutefois un temps d'adaptation (pour négocier un accord collectif ou bien encore adapter les systèmes d'information). L'administration en a tenu compte et a aménagé leur entrée en vigueur.

➤ [Changement de nom de l'Agence centrale des organismes de Sécurité Sociale \(ACOSS\)](#)

Depuis janvier 2021, l'ACOSS devient l'URSSAF Caisse Nationale. Ce changement de nom a pour objectif d'améliorer la lisibilité de leurs missions vis-à-vis de leurs publics.



➤ [Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021](#)

Aujourd'hui, seul le résultat de l'index « égalité professionnelle » doit être publié. A compter du 1^{er} juin 2021, les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'index devront l'être également.

Le décret introduit d'autres nouveautés :

- Les résultats doivent être publiés, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

- Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours.

Cependant des délais sont prévus pour que les entreprises puissent se mettre en conformité. Ainsi, elles ont jusqu'au 1^{er} mai 2021 pour publier, de manière visible et lisible, leur note globale, calculée en 2021 au titre de 2020 et jusqu'au 1^{er} juin 2021 pour publier les résultats obtenus pour chaque indicateur de manière visible et lisible.

En outre, la loi de finances pour 2021 prévoit pour les entreprises, de plus de 50 salariés, bénéficiant de crédit au titre du plan de relance, dont l'indicateur de l'index est inférieur à un certain résultat prévu par décret de fixer des objectifs de progression.

Le décret vient préciser que ces objectifs sont fixés lors de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou, en l'absence d'accord, unilatéralement par l'employeur après consultation du CSE pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 du même code pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que l'index est inférieur à soixante-quinze points.

Les objectifs de progression, les mesures de correction et de rattrapage sont publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats obtenus pour chaque indicateur dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé dans les conditions prévues.

Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à soixante-quinze points. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces dispositions sont applicables à compter des niveaux de résultat et des résultats calculés sur la période de référence de douze mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2021 et devant être publiés au plus tard le 1^{er} mars 2022.

Par dérogation, les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur au seuil de soixante-quinze points peuvent fixer et publier les objectifs de progression prévus à l'article 2 du présent décret, ainsi que les mesures de correction et de rattrapage prévues au même article, jusqu'au 1^{er} mai 2022.

➤ [Décret n° 2021-347 du 30 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)

Ce décret diffère la baisse de l'indemnisation du salarié à 60% de sa rémunération antérieure brute au 1^{er} mai 2021.

➤ [Décret n° 2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle](#)

Ce texte prolonge jusqu'au 30 avril 2021 les dispositions actuellement en vigueur relatives aux taux de l'allocation d'activité partielle. Il adapte également la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle mentionnés dans l'annexe 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Exécution du contrat

➤ [L'accès des salariés mis à disposition aux communications syndicales : Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-21.486](#)

Un syndicat de pilotes de la compagnie Air France a assigné ladite compagnie ainsi que la société Transavia appartenant au même groupe pour qu'il soit ordonné que les pilotes d'Air France détachés à Transavia France puissent prendre connaissance des tracts et publications syndicales diffusés par le syndicat.

La Cour d'appel déboute le syndicat de sa demande, considérant que pour afficher et diffuser ses informations syndicales au sein de la société d'accueil, il devait avoir constitué une section syndicale au sein de la société utilisatrice.

La décision des juges du fond est cassée. Pour la Cour de cassation, les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein de l'entreprise d'origine peuvent diffuser des communications syndicales non seulement aux salariés de cette entreprise mais également aux salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure, qui demeurent rattachés à leur entreprise d'origine. Pour ce faire, « *il appartient en conséquence à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise utilisatrice, pour que la diffusion des communications syndicales puisse être assurée auprès des salariés mis à disposition.* »

Ainsi, dès lors qu'une organisation syndicale a constitué une section syndicale dans la société employeur, elle peut exiger de cette dernière de permettre la diffusion de ses communications syndicales auprès des salariés mis à disposition, en accord avec l'entreprise utilisatrice. Il importe peu que le syndicat n'ait pas constitué de section syndicale dans l'entreprise d'accueil.

• [Le bénéfice de la retraite progressive pour les salariés en forfait en jours : Cons. Const., 26 février 2021, déc. n° 2020-885 QPC, JO 27 février](#)

Le dispositif de la retraite progressive permet à certains travailleurs de réduire progressivement leur activité professionnelle tout en percevant une fraction de leur pension de retraite.

L'article L. 351-15 du CSS en réserve le bénéfice au travailleur indépendant justifiant d'une diminution de ses revenus professionnels et au salarié « *qui exerce une activité à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du Code du travail* ».

Or, ce dernier article fait référence à une durée quantifiée en heures, inférieure à la durée légale du travail ou à celle fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou encore à celle applicable dans l'établissement. Les salariés travaillant selon une durée de travail exprimée en jours ne sont pas expressément visés.

Selon la Cour de cassation, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à celui fixé par la loi (218 jours) ou par un accord collectif de branche ou d'entreprise ne peuvent pas être considérés comme des salariés à temps partiel. Par conséquent, ces salariés soumis à un forfait jours sont exclus du bénéfice de la retraite progressive.

Dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité transmise par la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel devait examiner la validité, au regard du principe d'égalité devant la loi, de la formulation « *qui exerce une activité à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du Code du travail* » énoncé à l'article L. 351-15 du Code de la sécurité sociale.

Dans sa décision du 26 février 2021, le Conseil constitutionnel a souligné que les salariés dont la durée du travail est quantifiée en heures et ceux qui exercent une activité mesurée en jours sur l'année sont dans des situations différentes au regard de la définition et de l'organisation de leur temps de travail.

Cependant, en instaurant la retraite progressive, le législateur a entendu permettre aux travailleurs exerçant une activité réduite de bénéficier d'une fraction de leur pension de retraite en vue d'organiser la cessation graduelle de leur activité. Or, les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait en jours sur l'année fixant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel exercent, par rapport à cette durée maximale, une activité réduite.

Le Conseil constitutionnel en a conclu qu'en privant les salariés en forfait jours réduit « *de toute possibilité d'accès à la retraite progressive, quel que soit le nombre de jours travaillés dans l'année, les dispositions contestées instituent une différence de traitement qui est sans rapport avec l'objet de la loi régissant la retraite progressive* ». Elles méconnaissent donc le principe d'égalité devant la loi.

Ainsi, dans sa décision n°2020-885 du 26 février 2021, le Conseil constitutionnel a déclaré contraires à la Constitution les mots « *qui exerce une activité à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail* » figurant au premier alinéa de l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction résultant de la loi du 30 décembre 2017.

Les effets de cette décision sont reportés au 1^{er} janvier 2022. Le législateur dispose donc d'un délai pour réécrire en partie l'article L. 351-15 du CSS. À défaut, seuls les travailleurs indépendants subissant une diminution de leurs revenus professionnels pourraient, à partir de cette date, solliciter le bénéfice d'une retraite progressive.

➤ **La rechute ne bénéficie pas de la présomption d'imputabilité au travail : CA Versailles, 4 févr. 2021, n° 20/00369**

Une victime d'un accident du travail en 2003 a saisi la CPAM en 2015 d'une demande de rechute sur la base d'un certificat médical. La CPAM a refusé de prendre en charge la rechute au titre de la législation professionnelle, après avis du médecin-conseil, considérant qu'il n'y avait pas de lien de causalité directe entre l'accident du travail et les lésions constatées par certificat médical en 2015.

La victime a saisi le pôle social du tribunal de grande instance de Versailles, lequel a jugé que la CPAM devait prendre en charge au titre de la législation professionnelle la rechute déclarée par la victime, se fondant sur le rapport d'une expertise médicale qu'il avait ordonnée.

La Cour d'appel de Versailles, saisi par la CPAM, a infirmé le jugement du tribunal de grande instance, jugeant que « *la rechute suppose l'existence d'un fait nouveau. À la différence de l'accident du travail, la rechute ne bénéficie pas de la présomption d'imputabilité au travail. C'est à la victime de démontrer le lien entre la rechute alléguée et l'accident initial.*

L'affection dont est atteinte la victime ne peut être prise en charge au titre d'une rechute que si elle est la conséquence directe et exclusive de l'accident initial. Et c'est à la victime qu'il appartient de rapporter la preuve de ce lien de causalité direct et exclusif. »

En l'espèce, la Cour a considéré que les lésions à l'origine de la rechute résultaient au moins en partie des atteintes dégénératives dont souffrait la victime et qui sont, par définition, indépendantes d'un accident du travail. Les lésions constatées par le certificat médical de rechute ne résultaient donc pas exclusivement de l'accident du travail. Par conséquent, la rechute déclarée ne pouvait pas être prise en charge en tant que telle par la caisse d'assurance maladie.

➤ **[Une enquête menée sans information ni audition du salarié est un mode de preuve licite : Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597](#)**

Une salariée a été licenciée pour faute grave sur le fondement des comptes-rendus d'un audit, confié avec l'accord des délégués du personnel à une entreprise extérieure, ayant démontré qu'elle avait proféré des insultes à caractère racial et discriminatoire constitutives d'un harcèlement moral.

La salariée a contesté le bien-fondé de son licenciement et porté le litige devant la juridiction prud'homale, reprochant à l'employeur de ne pas l'avoir informée de la tenue de l'audit, ni d'avoir été entendue pendant l'enquête. Le licenciement reposant sur ces éléments de preuve, collectés selon elle de manière illicite, serait dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel a écarté le compte-rendu de l'enquête, au motif que le moyen de preuve invoqué se heurtait à l'obligation de loyauté et était illicite. Elle qualifie par conséquent le licenciement de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel : le compte rendu d'enquête ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié.

Selon elle, l'article L. 1222-4 du code du travail et le principe de loyauté dans l'administration de la preuve exigent une information préalable du salarié de tout dispositif de contrôle portant sur des informations le concernant personnellement. Dans le cadre du pouvoir de contrôle et de surveillance de l'activité de son personnel pendant le temps de travail, l'employeur ne peut pas recourir à un dispositif de contrôle clandestin, considéré comme déloyal.

Cependant, la Cour déclare expressément que les enquêtes effectuées à la suite d'une dénonciation de faits de harcèlement moral ne sont pas soumises aux règles de l'article L.1222-4 et donc à l'obligation d'une information préalable du salarié. Ce dernier peut ainsi légitimement être licencié sur le fondement des résultats d'une telle enquête.

❑ Rupture du contrat de travail

➤ [Licenciement économique : la recherche de reclassement dans le groupe : Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-11.114](#)

Des salariés licenciés pour motif économique ont reproché à leur ancien employeur de ne pas avoir respecté son obligation de reclassement, considérant qu'il s'était contenté, dans les lettres de recherche de reclassement adressées aux sociétés du groupe, de lister les postes de travail supprimés au sein de l'entreprise, en indiquant leur intitulé et leur classification.

La Cour d'appel leur a donné raison. Selon elle, l'employeur aurait dû, dans ces lettres, apporter des indications sur l'âge, la formation, l'expérience, la qualification et l'ancienneté de chaque salarié. La Cour en avait conclu que le licenciement des salariés était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation censure l'analyse des juges du fond : sont en effet jugées suffisamment précises les lettres de recherche de reclassement adressées aux sociétés du groupe, faisant état de la suppression de plusieurs postes de travail listée de façon générale et abstraite en indiquant uniquement l'intitulé et la classification de l'ensemble des postes supprimés, sans apporter aucune indication concrète relative aux salariés occupant les postes supprimés.

La Cour de cassation a manifestement été sensible à l'argument développé par l'employeur, selon lequel l'obligation de reclassement n'incombait qu'à lui, et non aux autres sociétés du groupe. L'employeur faisait valoir, à juste titre, qu'il ne pouvait pas reporter sur les entreprises du groupe la charge d'examiner la compatibilité des postes disponibles avec le profil des salariés dont le licenciement était envisagé.

➤ [Absence prolongée : licenciement pour trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise et nécessaire remplacement du salarié dans un délai raisonnable : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-13.188](#)

Une salariée employée en qualité de Directrice d'une association a été arrêtée pour maladie pendant une durée de 10 mois.

L'employeur la licencie à raison de la désorganisation de l'association du fait de son absence prolongée et de la nécessité de procéder à son remplacement définitif.

Cette salariée conteste son licenciement prétendant que les conditions pour pouvoir procéder à son licenciement n'étaient pas réunies dans la mesure où son remplacement n'était intervenu que six mois après son licenciement.

Les juges du fond déboutent la salariée de ses demandes. Elle forme un pourvoi en cassation, qui est rejetée par la Cour de cassation.

La Haute juridiction rappelle que l'embauche définitive d'un nouveau salarié pour remplacer le salarié malade « doit intervenir à une date proche du licenciement du salarié absent ou dans un délai raisonnable après celui-ci », délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement.

En l'espèce, elle considère que le remplacement de la salariée intervenu dans un délai de six mois était un délai raisonnable, constatant que la Cour d'appel avait tenu compte des démarches immédiatement engagées par l'employeur en vue d'un recrutement et de l'importance du poste de directeur.

➤ [Avis du médecin du travail entraînant une modification du contrat de travail : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.558](#)

Un médecin du travail émet un avis, concernant une salariée travaillant pour un casino en qualité de « changeur traiteur de monnaie », rédigé en ces termes : « confirmation de l'inaptitude au poste de travail de caissier. Contre-indication à tout travail de nuit après 22h ; possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication ; capacité à bénéficier d'une formation ».

Pour l'employeur, cet avis devait s'interpréter comme un avis d'inaptitude, considérant que les restrictions constatées par le médecin du travail, lorsqu'elles impliquent l'affectation du salarié sur un autre poste ou la modification de son contrat de travail, ne peuvent conduire qu'à la formulation d'un avis d'inaptitude. Ce qui était le cas ici, puisque le médecin du travail constatait que l'état de santé de la salariée ne lui permettait plus de travailler de nuit, alors que l'intéressée occupait jusqu'alors un poste soumis à un tel horaire.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Elle rappelle que les articles L. 4624-3 et L. 4624-4 du Code du travail prévoient la possibilité pour le médecin du travail de proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail avant de déclarer un travailleur apte.

La Cour de cassation précise ici que « *la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude* ». En l'espèce, les restrictions émises par le médecin du travail ne concernaient que le travail de nuit après 22 heures et la salariée pouvait continuer à occuper son poste avec des horaires de jour, l'employeur ayant par ailleurs déjà aménagé ses horaires de travail. Dans ces conditions, l'avis rendu par le médecin du travail ne constituait pas un avis d'inaptitude.

- [**Inaptitude et impossibilité de reclassement : Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-21.263**](#)

Après un accident du travail, un salarié déclaré inapte a refusé des propositions de reclassement qui étaient compatibles avec son aptitude résiduelle d'après le médecin du travail. L'employeur l'a alors licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation du préjudice causé par le défaut de notification préalable des motifs s'opposant à son reclassement.

La Cour d'appel a décidé que sa demande de dommages-intérêts devait être rejetée. Elle a en effet retenu que l'employeur avait proposé au salarié des offres de reclassement compatibles avec l'aptitude résiduelle du salarié, qui les avait refusées.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation, rejeté par la Cour de cassation. Elle a en effet jugé que si l'employeur a l'obligation de faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement, lorsqu'il est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi, il n'en est pas de même lorsqu'il a proposé au salarié, qui l'a refusé, un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du Code du travail.

Autrement dit, c'est seulement si les recherches de reclassement se sont, dès l'origine, avérées infructueuses que l'employeur doit notifier les motifs s'opposant au reclassement avant de procéder au licenciement. Dès lors qu'il a proposé au moins un poste conforme, il n'a pas à remplir cette obligation après le refus du salarié. La solution paraît logique puisque le salarié qui refuse les offres de reclassement qui lui sont proposées connaît nécessairement les raisons de l'impossibilité de son reclassement.

- [**Compétence du Conseil de prud'hommes en cas de contestation de l'avis du médecin du travail : Avis n° 15002 de la Cour de Cassation du 17 mars 2021**](#)

La Cour de cassation était interrogée par le Conseil de prud'hommes sur la possibilité, pour le salarié ou l'employeur, de saisir la juridiction prud'homale en la forme des référés afin de contester, non pas l'avis d'inaptitude, mais le non-respect de la procédure de constat de l'inaptitude.

Après un rappel de la procédure devant être respectée par le médecin du travail (étude de poste, échanges avec le salarié et l'employeur, examen médical du salarié, étude des conditions de travail et indication de la date d'actualisation de la fiche d'entreprise), la Cour considère que la contestation dont peut être saisi le conseil de prud'hommes doit porter sur l'avis du médecin du travail. Il peut, dans ce cadre, examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis et substituer à cet avis sa propre décision, après avoir le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction. Cependant il ne peut déclarer inopposable à une partie l'avis rendu par le médecin du travail.

ACTUALITÉ DU CABINET

ÉVÉNEMENTS A VENIR

📅 Retrouvez nos avocats, Laurent Guardelli et Hélène Fontanille, lors de leur prochain webinar le mardi 18 mai 2021 de 8h30 à 10h :

**« Réorganisations/ Restructurations :
identifier et gérer les RPS »**

📧 Inscriptions sur demande : evenement@oblence-avocats.com

VOS CONTACTS

Catherine Davico-Hoarau : hoarau@coblence-avocats.com

Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com

Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com

Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com

Martine Riou : riou@coblence-avocats.com