

RECTO-VERSO...

N° 2011-6 – Notre actualité

PLEIN FEU : INVALIDITE DU SALARIE – VISITE DE REPRISE : L'INITIATIVE S'IMPOSE A L'EMPLOYEUR !

Dans un arrêt largement diffusé du 25 janvier 2011 (*Chambre Sociale, n° 09-42766*), la Cour de cassation procède à un revirement de position. Dorénavant, l'employeur informé de l'invalidité du salarié doit immédiatement prendre l'initiative d'organiser une visite de reprise ! Les habitudes vont devoir changer...

Avant l'arrêt du 25 janvier 2011

Jusqu'alors, la Cour de cassation considérait qu'aucune obligation ne pesait sur l'employeur pour organiser une visite de reprise d'un salarié invalide, dès lors que le salarié n'en avait pas fait la demande ou ne s'était pas présenté à son travail (Cass. Soc. 28 octobre 2009). Cette solution entraînait souvent des situations « d'immobilité » pour l'entreprise :

- ▲ d'un côté, le salarié bénéficiait de sa pension d'invalidité, souvent complétée par le régime de prévoyance de son employeur, ce qui ne le pressait pas à provoquer sa visite de reprise.
- ▲ de l'autre, l'employeur restait immobile, dans l'attente de l'initiative de la visite de reprise par le salarié afin de pouvoir mettre fin à la suspension de son contrat (et le cas échéant, de procéder à son licenciement pour inaptitude).

Après l'arrêt du 25 janvier 2011

Par sa décision, la Cour de cassation a presque inversé le principe : dorénavant, à moins que le salarié manifeste clairement sa volonté de ne pas reprendre le travail ou ne se manifeste pas, il revient à l'employeur d'organiser la visite de reprise sans délai, dès qu'il est informé du classement en invalidité deuxième catégorie de son salarié¹.

D'après les faits de l'espèce, une salariée avait informé son employeur par courrier de son classement en invalidité deuxième catégorie. L'employeur l'a très rapidement invitée à prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail, ce que la salariée n'a pas fait, avant de mettre en demeure, près d'un an après, son employeur de le faire.

En confirmant (sur ce point) l'arrêt d'appel condamnant l'employeur à payer à sa salariée des dommages-intérêts pour le préjudice subi du fait du retard dans l'organisation de la visite de reprise, la Cour de cassation a donc mis à la charge des employeurs une obligation de vigilance particulière.

En pratique, l'employeur doit donc réagir immédiatement dès lors qu'il est alerté du classement en invalidité de l'un de ses

salariés : prendre contact sans délai avec le médecin du travail pour organiser la visite de reprise, même si le salarié ne lui a pas demandé de le faire.

Seules deux situations dispensent l'employeur d'organiser la visite de reprise :

- ☞ si le salarié indique à son employeur, parallèlement à son classement en invalidité deuxième catégorie, son souhait de ne pas reprendre le travail ;
- ☞ fort logiquement, dans le cas où l'employeur ignore le classement en invalidité de son salarié.

Cass. Soc. 25 janvier 2011, n° 09-42.766 FS-PBR

Rappels pratiques

	Invalidité	Inaptitude
Prononcée par :	La CPAM	Le médecin du travail
Objet :	L'appréciation de la capacité de travail du salarié quel que soit le poste occupé	L'aptitude du salarié à occuper son poste

- ★ En pratique, la visite de reprise est obligatoire pour toute absence pour cause de maladie professionnelle, d'au moins 8 jours consécutifs pour un accident du travail, ou d'au moins 21 jours pour maladie non professionnelle (R4624-21 du Code du travail). Seule cette visite met fin à la suspension du contrat de travail, et peut permettre de constater :
 - L'aptitude du salarié à reprendre son poste, en assortissant éventuellement ce constat d'aptitude de réserves, portant notamment sur l'adaptation du poste ;
 - Ou l'inaptitude du salarié à reprendre son poste de travail.
- ★ En cas d'inaptitude, l'employeur est tenu d'une obligation de reclassement au sein du Groupe, même en cas d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise. L'employeur est également tenu de proposer des postes même si ceux-ci sont moins qualifiés et moins rémunérés.
- ★ Si dans un délai d'un mois après la visite de reprise, l'employeur n'a ni reclassé, ni licencié le salarié inapte, il est tenu de reprendre le paiement du salaire, et ce même si une nouvelle visite est prévue par la suite.

¹ Cette solution pourrait à notre sens s'étendre à tous les cas d'invalidité, même si en pratique la question se pose plus en cas d'invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie.

La seule cessation d'activité d'une filiale n'est pas un motif de licenciement suffisant en cas de fermeture d'une entreprise intégrée à un groupe

Selon la Cour de Cassation : « lorsque le salarié a pour coemployeurs des entités faisant partie d'un même groupe, la cessation d'activité de l'une d'elles ne peut constituer une cause économique de licenciement qu'à la condition d'être justifiée par des difficultés économiques, par une mutation technologique ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont elles relèvent »

Cass. Soc. 18 janvier 2011, n° 09-69.199 FS-PBR

Prise en compte des salariés mis à disposition dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice

Le fait que des salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice optent pour être électeurs chez leur employeur ne remet pas en cause le fait qu'ils doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice conformément aux dispositions de l'article L.1111-2 du Code du travail.

Cass.soc. 19 janvier 2011, n°10-60.296 F-PBR

AUTRES NOUVEAUTES

Féminisation des Conseils d'administration et de surveillance

La Loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle a été publiée au Journal Officiel du 28 janvier 2011

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJO.do?idJO=JORFCONT000023487655>

Annualisation de la « réduction Fillon »

La circulaire ministérielle du 27 janvier 2011 précise les conditions de mise en œuvre de l'annualisation de la « réduction Fillon » (Circulaire inter ministérielle n°DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS/2011/34 du 27 janvier 2011 relative à la mise en œuvre de l'annualisation de la réduction générale de cotisations sociales patronales

http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2011/01/cir_32447.pdf

Retraite anticipée pour les carrières longues

Dans une circulaire n°2011/16 du 7 février 2011, la Caisse nationale d'assurance vieillesse rappelle les conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée pour les pensions dont les dates d'effet se situent jusqu'au 1er juin 2011. Cette circulaire détaille par ailleurs les nouvelles conditions de mise en œuvre du droit à la retraite anticipée pour les pensions qui prendront effet à compter du 1er juillet 2011.

http://www.legislation.cnav.fr/textes/cr/cn/TLR-CR_CN_2011016_07022011.htm

L'AGENDA

ERYS organise, CWA anime :

Les rendez-vous de l'actualité sociale

18 février 2011 (9h15-12h30) à Marseille

22 février 2011 (9h15-12h30) à Lyon

24 février 2011 (9h15-12h30) à Lyon

4 mars 2011 (9h15-12h30) à Paris

9 mars 2011 (9h15-12h30) à Orléans

Ces matinées sont l'occasion d'analyser les textes législatifs, réglementaires et la jurisprudence des derniers mois dans le domaine du droit social.

Nous comptons vivement sur votre présence.

VIENT DE PARAÎTRE



« **REFORME DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS – LE NOUVEAU DROIT DE LA RETRAITE APRES LA LOI DU 9 NOVEMBRE 2010** »

Editions Liaisons - Collection Droit Vivant.

Auteurs :

Elisabeth GRAUJEMAN,
Avocat associé au sein
du cabinet CWA

Pierre-Yves VERKINDT
Professeur à l'Ecole de Droit
de la Sorbonne,

www.librairie-social-rh.fr

VOS CONTACTS

Jérôme WATRELOT

jerome.watreLOT@cwassocies.com

+33 (0)1 44 34 84 84

Elisabeth GRAUJEMAN

elisabeth.graujeman@cwassocies.com

+33 (0)1 44 34 84 84