Octobre 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Auvergne - Rhône-Alpes

Portée des recommandations et prescriptions médicales

Tenu de prendre toutes « *mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale* » de son personnel (article L.4121-1 du code du travail), l'employeur agit à cet égard :

- dans le respect des prescriptions et arrêts de travail délivrés par le **médecin traitant** de ses salariés*;
- en collaboration avec les services de la **médecine du travail** (article L.4622-2 du code du travail), chargés notamment d'une mission de surveillance dans le cadre des visites obligatoires prévues aux articles R.4624-10 et suivants et R.4624-22 et suivants du code du travail**, dont il doit prendre en considération les avis, indications, ou propositions, sauf motifs légitimes, qu'il lui importe alors de faire connaitre par écrit (article L.4624-6 du code du travail).

La portée contraignante donnée, par les juridictions, à de telles recommandations s'étend alors même à celles exprimées sous la forme de **simples suggestions** (Cass. soc. 19 décembre 2007 n°06-46.134), et expose la responsabilité de l'employeur, lorsqu'il n'y est pas donné suite, y compris en l'absence de demande expresse du salarié en ce sens, comme le précise la Cour de cassation dans une décision en date du 27 septembre 2017.

Reste qu'en ce qui le concerne, l'ensemble du corps médical demeure soumis, dans le cadre de ses attributions, au respect des exigences déontologiques prévues notamment aux articles R.4127-28 et R.4127-76 du code de la santé publique.

Il en résulte, pour le chef d'entreprise « ***lésé de manière suffisamment directe et certaine*** » par la rédaction de certificats de complaisance, ou d'attestations faisant un lien entre la pathologie dont souffre un salarié et ses conditions de travail, sans que celles-ci soient établies par des constatations objectives, la faculté de saisir le conseil de l'Ordre des médecins d'une **plainte disciplinaire** (CE 11 octobre 2017 n°403576).

On notera à cet égard que la Haute assemblée avait ainsi déjà eu l'occasion de juger que le médecin du travail ne peut se fonder sur les **seules déclarations du salarié** pour établir l'existence d'un lien de causalité entre son état de santé et son activité professionnelle (CE 10 février 2016, n°384299).

** Sous réserve d'en avoir été informé, par son salarié, tenu de l'avertir de son absence, en cas d'arrêt de travail, **« dans les plus brefs délais »**, et de « lui adresser un certificat médical indiquant le nombre de jours d'arrêt prescrits », en principe **« dans les 48 heures »**, sauf circonstances particulières (cf. Rép min 162 : JOAN Q,15 sept. 1997, p. 2979).*

*** Telles que modifiées, depuis le 1er janvier 2017, par le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016, pris en application de l'article 102 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (cf. fiche d'information pratique).*

Durée de la période d'essai en apprentissage

Destinée, du côté de l'employeur, à permettre une évaluation des capacités professionnelles de son apprenti, au regard, notamment, de son âge, de la nature du titre ou diplôme préparé, et de la dimension formatrice attaché au contrat, la période d'essai autorise la rupture unilatérale de l'engagement souscrit sur simple décision écrite notifiée avant un terme fixé en principe au **45 premiers jours de présence** effective en entreprise (article L.6222-18 alinéa 1er du code du travail).

Cette durée n'est toutefois pas applicable aux contrats conclus **pour achever une formation** commencée chez un autre employeur (article L.6222-18 alinéa 4 du code du travail), pour lesquelles il y a lieu de retenir la même règle de calcul que celle applicable aux contrats de travail à durée déterminée (article L.1242-10 du code du travail), lorsque l'apprentissage à une durée limitée, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 25 octobre 2017, soit un jour par semaine civile, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'**un mois dans les autres cas***.

** La question de la nécessité, pour cette période d'essai, d'être expressément souscrite par les parties, dans une telle hypothèse, demeure, en revanche, encore entière (cf. not. CA Metz 24/02/2016, n°16/00109, RG n° 14/03419).*

Licenciement d'un salarié en cas de manquement à son obligation de sécurité

Si l'employeur est chargé, au premier chef, de veiller à la bonne articulation entre activité professionnelle et protection de la santé du personnel de l'entreprise (article L.4121-1 du code du travail), il n'en incombe pas moins à **chaque travailleur** de « *prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (article L.4122-1 du code du travail).

A défaut, une faute disciplinaire pourra en effet lui être reprochée, et conduire, si les circonstances le justifient, à la rupture de son contrat de travail (Cass. soc. 23 mars 2005, n°03-42.404). C'est ce que rappelle une nouvelle fois la Cour de cassation, dans un arrêt du 12 octobre 2017, s'agissant d'un salarié ayant **continué à travailler en sachant qu'il n'était pas en état de le faire**, en raison de la prise d'un traitement médical, et faisant ainsi courir un risque professionnel, tant à ses collègues qu'à lui-même.

■ Pénibilité : un délai supplémentaire pour rectifier les déclarations d'exposition pour 2016

Institué le 1er janvier 2015, le **compte personnel de prévention de la pénibilité** (C3P) vise à permettre une meilleure identification, et à mieux prévenir ainsi, les effets induits par l'exposition des salariés, au-delà de seuils précisés par voie réglementaire, à certains **facteurs de risques** dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Renommé « *compte personnel de prévention* » (C2P), suite à l'entrée en vigueur des dispositions de l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 (cf. présentation des ordonnances réformant le code du travail), ce dispositif a été également réformé, avec la suppression, à compter du **1er janvier 2018**, des cotisations patronales destinées initialement à son financement (article L.4162-19 du code du travail), et l'allégement des déclarations d'exposition mise à la charge de l'employeur (article L.4163-1 du code du travail)*.

On notera à cet égard que, si les démarches en question doivent en principe intervenir au terme de chaque année civile (et au plus tard au titre de la paie de décembre), une rectification demeurant possible jusqu'au **5 ou 15 avril de l'année suivante** (selon l'échéance du paiement des cotisations applicables), ce correctif a vu son échéance repoussée au **5 ou 15 janvier 2018**, pour les expositions survenues en 2016, par un décret n°2017-1462 du 12 octobre 2017, et ceci sans pénalité pour l'entreprise, sous réserve qu'il n'ait pas pour effet de réduire alors les droits acquis par les salariés.

Pour plus d'information sur le compte pénibilité: cf. fiche d'information pratique

** Depuis le 1er octobre 2017, l'obligation de déclaration concerne désormais uniquement **six facteurs de risques** (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif), ceux liés à des contraintes physiques marquées ainsi qu'aux agents chimiques dangereux étant désormais intégrés à un dispositif de retraite anticipée (décret d'application encore en attente).*

■ Paiement mensuel des cotisations URSSAF

A compter du **1er janvier 2018** (cf. article R.243-6 II du code de la sécurité sociale, tel que modifié par le décret n°2016-1567 du 21 novembre 2016), le paiement des cotisations sociales dues par les employeurs occupant **moins de onze salariés**, interviendra selon un **échéancier mensuel**, harmonisé ainsi avec celui prévu pour la transmission, sous une forme dématérialisée (via le site net-entreprise) de la déclaration sociale nominative (D.S.N.), qui remplace désormais, de manière obligatoire, l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles, ainsi que diverses formalités administratives mises à la charge du chef d'entreprise (article R.133-14 du code de la sécurité sociale).

Il demeure toutefois possible d'opter pour le **maintien du paiement trimestriel**, avant le **31 décembre 2017**, via l'espace personnel créé sur net-entreprise.

Pour en savoir plus : cf. tableaux de synthèse URSSAF

■ Modalités du redressement de cotisations intervenu au titre d'une situation de « travail dissimulé »

L'infraction dite de « *travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié* » correspond au fait « *de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la* […] *déclaration préalable à l'embauche,* […] *à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli* » (article L.8221-5 du code du travail).

Elle expose alors l'entreprise, notamment, à l'application d'un redressement de charges, calculées sur une **base forfaitaire** correspondant à **25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale** (soit 9807€ en 2017) lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'apporter la preuve de la durée effective d'emploi et de la rémunération versée (article L.242-1-2 du code de la sécurité sociale).

Pour la Cour de cassation, cette preuve ne peut, par ailleurs, intervenir qu'**au moment des opérations de contrôle** ayant donné lieu au constat de l'irrégularité, et ne saurait donc être prise en compte en cas de transmission ultérieure (Cass. soc. 9 novembre 2017, n°16-25690).

Pour en savoir plus sur les sanctions applicables en cas de travail dissimulé : cf. lien suivant

■ Précisions relatives à l'égalité de traitement entre les salariés

A l'interdiction de toute différence de traitement, quelle qu'en soit la nature (recrutement, discipline,…), fondée sur l'un des motifs limitativement énumérés aux articles L.1132-1 et suivants du code du travail (âge, sexe, situation familiale, origine réelle ou supposée,…), s'ajoute, pour l'employeur, l'obligation de se soumettre au respect d'une **stricte égalité de rémunération** s'agissant des salariés placés dans une **situation d'emploi identique** (Cass. soc. 29 octobre 1996, n°92-43680), c'est-à-dire exposés aux mêmes contraintes d'activité (responsabilités, charges de travail physiques ou nerveuses,...), et aux mêmes exigences d'exercice de celle-ci (qualifications requises, capacités découlant de l'expérience acquise,…).

Dans le cas contraire, il appartient toutefois au salarié de **produire des éléments de faits pertinents**, susceptibles de caractériser l'inégalité dont il aurait été victime (article L.1144-1 du code du travail).

Tel n'est **pas le cas de la seule production de deux bulletins de paie**, qui ne permet pas de vérifier l'existence de situations comparables, comme le relève la Cour de cassation dans un arrêt en date du 4 octobre 2017.

On notera également, à cet égard, la mise à disposition, le 10 octobre dernier, d'un guide « Egalité femmes-hommes », visant à favoriser le développement de plans d'action pour l'égalité professionnelle, et comportant, outre un rappel des obligations légales en vigueur, un ensemble d'outils pratiques pour les TPE-PME.

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. : 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT DÉCEMBRE 2017