



FLASH DROIT SOCIAL

- L'inertie de la médecine du travail peut coûter cher
- Deux cdd ... pas un de plus
- Chronique d'une réforme du droit du travail annoncée ...

► L'inertie de la médecine du travail peut coûter cher

L'employeur est soumis à une **obligation de sécurité et de résultat** dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Cette obligation naît, dès l'embauche du salarié, avec la visite médicale d'embauche et elle se poursuit tout au long de la vie du contrat de travail (visite périodique, visite de reprise, ...).

Mais que se passe-t-il lorsque, en raison de la saturation des services médicaux, l'employeur n'est pas en mesure de respecter les délais dans lesquels ces visites obligatoires doivent être effectuées ?

Dans un arrêt récent, la Cour de Cassation ([Cass. Soc. 9 décembre 2015, 14-20.377](#)) a adopté une **solution particulièrement sévère** à l'encontre des employeurs puisqu'elle a considéré que **le défaut de visite, alors même qu'il n'est pas imputable à un fait de l'employeur, est de nature à caractériser une violation de l'obligation de sécurité et il crée un préjudice dont le salarié peut demander réparation indépendamment de la survenance d'un quelconque dommage.**

Dans cette affaire, l'employeur avait été attiré devant les juridictions par un ancien salarié qui sollicitait la condamnation de l'entreprise à des dommages et intérêts pour défaut de visites médicales obligatoires.

L'employeur a tenté de s'exonérer de sa responsabilité en rapportant la preuve qu'il avait bien sollicité l'organisation de cette visite.

Pour ce faire, il a produit :

- les factures acquittées du règlement des cotisations auprès du service médical inter entreprise,
- les lettres recommandées enjoignant au service médical d'organiser les visites...).

L'employeur a soutenu que le défaut de visite ne lui était pas imputable mais découlait de l'inertie du service médical.

Peu importe rétorque la cour de cassation avec sévérité, au visa de l'obligation de sécurité de résultat, le défaut de visite médicale cause un préjudice au salarié qui doit être indemnisé.

CONSEIL PRATIQUE : Nous ne pouvons donc que vous conseiller d'être particulièrement vigilants et de solliciter, bien à l'avance, les services médicaux afin que les délais pussent être respectés.

Enfin, pour mémoire, nous vous rappelons les différentes visites médicales obligatoires :

- La **visite médicale d'embauche** qui doit nécessairement avoir lieu avant la fin de la période d'essai,
- La **visite médicale périodique** qui se déroule tous les 24 mois sauf les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée (femmes enceintes, travailleurs handicapés, salariés mineurs etc...) ou le délai est raccourci,
- La **visite médicale de reprise** s'impose, dans un délai de huit jours à compter de la reprise, lorsque l'absence du salarié fait suite à :
 - un congé maternité,
 - une absence d'au moins 30 jours lorsque celle-ci fait suite à un accident du travail, une maladie ou un accident non professionnel.

► Deux cdd ... pas un de plus

Depuis le 19 août 2015 (loi Macron), le contrat à terme précis est renouvelable deux fois pour une **durée maximale ne dépassant pas 18 mois en général** (renouvellement inclus). La durée maximale est de 9 mois si le CDD est conclu dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI ou de 24 mois si le contrat est exécuté à l'étranger, s'il est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste ou en cas d'accroissement exceptionnel d'activité.

CONSEIL PRATIQUE : Seuls les contrats comportant un terme précis peuvent faire l'objet de ce double renouvellement. Si vous souhaitez renouveler vos CDD, nous vous conseillons de régulariser l'avenant de renouvellement avant l'échéance du contrat.

► Chronique d'une réforme du droit du travail annoncée ...

A l'occasion de la présentation des vœux aux acteurs économiques, le Président de la République a annoncé toute une série de mesures pour l'emploi.

Le 25 janvier 2016, Robert BADINTER a déposé son rapport (le « rapport Badinter ») qui sera, selon le Premier Ministre, le « préambule » du Code du Travail du XXIème siècle.

Le 9 mars prochain, notre Ministre du travail, Madame Myriam EL KHOMRI, présentera en Conseil des Ministres son projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs ». De nombreux changements majeurs se profilent.

En voici quelques illustrations :

➤ **Les indemnités devant le Conseil de Prud'hommes seraient fortement plafonnées**

Le projet de loi prévoit la fixation d'un barème afin de plafonner le montant de l'indemnisation en cas de licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse et ce, quel que soit la taille de l'entreprise :

- 3 mois de salaires pour un salarié avec une ancienneté inférieure à deux ans ;
- 6 mois de salaires pour un salarié avec une ancienneté entre deux ans et cinq ans ;
- 9 mois de salaires pour un salarié avec une ancienneté entre cinq ans et dix ans ;
- 12 mois de salaires pour un salarié avec une ancienneté entre dix ans et vingt ans ;
- 15 mois de salaires pour un salarié avec une ancienneté d'au moins vingt ans.

➤ **Les causes du licenciement économiques seraient énumérées dans la Loi**

Le licenciement économique serait désormais consécutif à :

- à la **cessation d'activité de l'entreprise** ;
- à des **mutations technologiques** ;
- à une **« réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité »** ;
- ou à des **« difficultés économiques caractérisées soit par une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés »**

Le nombre de trimestre sera négociable par accord de branche. En l'absence d'accord collectif de branche, **la durée de la baisse du chiffre d'affaires** serait de **quatre trimestres consécutifs**. **La durée de la perte d'exploitation** serait **d'un semestre**.

L'entreprise disposera, avec le dernier critère, d'une flexibilité plus importante pour ajuster ses effectifs au carnet de commande ou à son activité.

➤ **La rémunération des heures supplémentaires**

La durée hebdomadaire légale du travail resterait de 35 heures. Toute heure supplémentaire effectuée au-delà de cette durée devrait être rémunérée selon un taux majoré qui, en absence d'un accord de branche, resterait ceux actuellement en vigueur.

Mais, les entreprises pourraient fixer, par accord collectif, des taux différents à la condition de ne pas être inférieurs à 10 %.

➤ **Le forfait jour en l'absence d'accord collectif**

Il serait désormais possible pour les PME de moins de cinquante salariés de passer des conventions de forfait individuelles (en jours ou en heures).

L'accord du salarié sera bien sûr nécessaire.

➤ **Des accords type de branche pour les PME**

Les entreprises de moins de cinquante salariés ayant du mal à passer des accords collectifs en l'absence d'IRP pourraient appliquer en leur sein des accords type concoctés au niveau des branches, à leur intention. L'employeur pourrait « *appliquer (ces) accords types à travers un document unilatéral indiquant les stipulations (qu'il aurait) retenu.* »

Et encore bien d'autres mesures à venir....