

Inaptitude

Point sur les dernières jurisprudences

Obligation de reclassement : le médecin du travail peut recommander le télétravail

La Cour de cassation rappelle qu'en cas d'inaptitude du salarié, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, que l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions, et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L. 4624-1).

Le télétravail proposé par le médecin du travail constitue bien une transformation de poste que l'entreprise aurait dû prendre en considération dans le cadre de son obligation de reclassement. Faute de l'avoir fait, l'obligation de reclassement n'est pas respectée (Cass. soc., n° 11-28.898, 15 janv. 2014).

Licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé : l'inspecteur du travail ne doit pas rechercher les causes de l'inaptitude

Le licenciement d'un salarié protégé, quel qu'en soit le motif, nécessite de formuler une demande d'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail.

En l'espèce, un délégué du personnel a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. L'employeur a demandé et obtenu l'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail. Le salarié engage alors une procédure de contestation de la décision administrative devant les tribunaux compétents.

Le Conseil d'Etat, saisi de cette affaire, clarifie les missions de l'inspecteur du travail. Ce dernier doit :

- s'assurer que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie le licenciement ;
- contrôler que l'employeur s'est acquitté de son obligation de reclassement ;
- vérifier que la mesure n'est pas en rapport avec les fonctions représentatives.

En revanche, **il ne lui appartient pas, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude**, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral, dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail, serait la nullité de la rupture du contrat de travail ; que, ce faisant, **l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude, lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations.**

La Cour de cassation a confirmé la position du Conseil d'Etat en publiant une décision allant dans le même sens une semaine plus tard (Cass. soc., n° 12-20.301, 27 nov. 2013). En l'espèce, le salarié ne conteste pas le fait qu'il est inapte, mais considère que cette inaptitude est imputable à l'employeur. Il doit donc se présenter devant le Conseil de Prud'hommes pour demander la nullité de son licenciement.

Obligation de reclassement : l'employeur est tenu de proposer les postes temporairement vacants

Lorsqu'un salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre

l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des préconisations du médecin du travail et aussi comparable que possible à l'emploi précédent, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'ensemble de l'entreprise, y compris lorsque ce poste n'est disponible que temporairement. Ainsi, l'absence d'une salariée en congé de maternité ouvre un poste disponible qui doit être proposé comme poste de reclassement.

À défaut, le licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-24.456).

C'est ce que vient de confirmer la Cour de cassation. La même solution avait été donnée à l'égard d'un poste en contrat à durée déterminée pour remplacement d'un salarié parti en formation.

En conclusion, l'employeur doit rechercher en priorité un emploi aussi comparable que possible à l'emploi qui précède ; ce n'est qu'en l'absence d'un tel poste qu'il doit offrir un poste différent de celui occupé initialement par le salarié inapte (Cass. soc., 6 janv. 2010, n° 08-44.177). Par ailleurs, si l'employeur a l'obligation de proposer un poste disponible temporairement, le salarié est en droit de le refuser (Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-43.725). ■



BRÈVE

Le régime spécial des fusions de nouveau applicable aux SSTI, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014

Le 26 avril 2011, l'Administration avait, par rescrit, considéré que le régime spécial des fusions ne s'appliquait pas aux associations. Par note du 13 juin 2014 IS-ENR, l'Administration vient de modifier sa doctrine sur le sujet, en procédant à des "aménagements du champ d'application du régime spécial des fusions au profit des associations".

En effet, "des aménagements sont apportés au régime spécial des fusions.

Désormais, à compter du 1^{er} janvier 2014, les dispositions de l'article 210 A du CGI (Code général des Impôts), 210 B du CGI et de l'article 210 C du CGI, s'appliquent aux opérations de fusions, scissions et apports partiels d'actifs de plusieurs associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, ainsi qu'à celles régies par la loi locale maintenue en vigueur dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, lorsque ces associations sont soumises à l'impôt sur les sociétés au taux de droit commun.

Les plus-values, principalement immobilières, qui peuvent être réalisées à

l'occasion d'une fusion de deux SSTI, ne sont donc pas taxables immédiatement, lors de la fusion, mais ultérieurement à l'occasion de la vente du bien immobilier en cause. Le Cisme, qui a toujours considéré, depuis avril 2011, qu'il fallait tout faire pour récupérer le bénéfice du régime spécial des fusions, remercie tous les SSTI mobilisés pour cet objectif.

Le document publié par le Cisme en novembre 2009 et intitulé "Les conséquences sociales d'une fusion-absorption entre Services interentreprises" reste d'actualité.