

Inaptitude et obligation de reclassement

Les recherches de reclassement doivent être postérieures au second avis du médecin du travail

(C. Cass. n° 14-11-879 du 4 novembre 2015)

La Cour de Cassation reste inflexible – pour être valables, les recherches de reclassement doivent être postérieures au second avis du médecin du travail – y compris en cas d'invalidité de 2^{ème} catégorie.

En l'espèce, une salariée avait été déclarée inapte à son poste de travail, à l'issue de deux examens médicaux, en date respectivement du 1^{er} et du 15 avril 2010. Sans attendre, par courrier du même jour (15 avril 2010), l'employeur convoquait la salariée à un entretien préalable, puis lui notifiait son licenciement, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le 7 mai suivant.

La salariée contestait son licenciement au motif, notamment, que l'employeur n'avait pas procédé aux recherches sérieuses de reclassement, dans la mesure où il enclenchait la procédure de licenciement le jour même de la réception du second avis d'inaptitude.

Déboutée par la Cour d'Appel qui a estimé que, compte tenu des circonstances, la simultanéité de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement n'était pas forcément synonyme de l'absence de recherches de reclassement, la salariée a obtenu gain de cause devant la Cour Suprême.

En effet, pour débouter la salariée, la

Cour d'Appel de Paris a retenu que la recherche de reclassement pouvait être menée rapidement, pour les raisons suivantes :

- les deux avis d'inaptitude sont rédigés dans les termes identiques suivants : *"Inapte définitivement au poste d'assistance de direction (invalidité de catégorie 2 : pas de proposition de reclassement)";*
- le délai de 15 jours qui sépare les deux visites est *"précisément destiné à engager une réflexion sur le reclassement, de sorte que l'employeur a disposé de ce délai pour examiner les différentes possibilités";*
- *"en l'espèce, cet examen pouvait être fait rapidement dès lors qu'il n'existe qu'une seule structure, comportant sept salariés y compris les dirigeants ;*
- *ainsi les possibilités d'emploi pouvaient être examinées sans consultation d'autres établissements, par une personne connaissant parfaitement l'entreprise".*

La Cour de Cassation, qui reste inflexible et fidèle à sa jurisprudence, n'est pas du même avis en affirmant que :

- *"l'inaptitude du salarié n'est acquise qu'après le second examen médical de reprise et que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours*

de la dernière visite peuvent être prises en considération pour apprécier si l'employeur a respecté l'obligation de reclassement",

- et que *"l'employeur, qui a engagé la procédure de licenciement le jour même du second avis constatant l'inaptitude définitive de la salariée à son poste (...), n'avait pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement à cet avis, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1226-2 et R. 4624-31 du Code du travail".*

En statuant ainsi, la Cour de Cassation considère que l'obligation de prendre *"en compte les conclusions écrites du médecin du travail"* posée par l'article L. 1226-2 du Code du travail, **induit nécessairement un délai de réflexion**, même dans une petite entreprise et en présence d'une salariée en invalidité de 2^{ème} catégorie.

Aucune exception factuelle tirée des circonstances de l'espèce n'est donc admise, la Cour réaffirmant sa position : l'employeur doit effectuer ses recherches **après la seconde visite médicale** : s'il peut anticiper ses recherches entre les deux visites médicales, elles doivent être poursuivies et formalisées uniquement après le **second avis médical**. ■

AGIRC-ARRCO

Suppression au 1^{er} janvier 2016 de la réglementation sur le traitement en paie des sommes isolées

Les sommes versées à un salarié au moment de son départ, en dehors de sa rémunération annuelle normale, avaient, jusqu'au 31 décembre 2015, la nature de sommes isolées. Il s'agissait notamment des indemnités de rupture, de départ à la retraite, de fin de contrat à durée déterminée, de congés payés ou de RTT...

Jusqu'à cette date, il existait donc une assiette spécifique "sommes isolées" limitée à 2 plafonds de la Sécurité Sociale annuels en ARRCO, et à 7 plafonds de

la Sécurité Sociale annuels en AGIRC. Sans l'existence de ces assiettes particulières, les sommes isolées auraient pu ne pas être soumises aux cotisations AGIRC et ARRCO par le simple jeu des régularisations de paie en fonction des plafonds de cotisations de l'exercice de départ, et ainsi ne pas apporter de points de retraite supplémentaires aux salariés concernés.

Les assiettes spécifiques "sommes isolées" étant supprimées au 1^{er} janvier 2016, les sommes qui avaient antérieu-

rement la nature de sommes isolées vont donc, à partir de cette date, être intégrées à l'assiette normale des cotisations AGIRC et ARRCO de l'exercice de départ du salarié.

On pourra se reporter aux circulaires AGIRC-ARRCO n° 2014-8-DRJ et n° 2015-9-DRJ, disponibles sur le site AGIRC-ARRCO (et en complément de lecture de ce numéro sur le site du Cisme) pour plus de précisions, et consulter les exemples qui sont donnés dans la circulaire de 2015. ■