



## **Incapacité de travail et reclassement du salarié** **Quelle protection contre le licenciement ?**



# Titre 1 : Incapacité de travail

## Introduction

- La présence du salarié à son lieu de travail = obligation de résultat
- Exception: absence autorisée ou médicalement justifiée
- Protection légale du salarié, visant à maintenir le salarié dans son emploi





# Garantie de maintien dans l'emploi

➤ Base légale : article L.121-6 (3) du Code du travail

**« L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable. »**

**« La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »**



## Conditions de la protection contre le licenciement ( article L. 121-6 (1) )

- Salarié : **double condition à respecter** :
  - ✓ le premier jour d'absence : avertir l'employeur ou son représentant, personnellement ou par personne interposée (L.121-6.(1))
  - ✓ le troisième jour de son absence au plus tard: soumettre à l'employeur un certificat médical attestant de l'incapacité de travail et de sa durée prévisible (L.121-6 (2))
- Employeur : aucune obligation de s'informer des raisons de l'absence du salarié sur son lieu de travail (CSJ 16 juin 2011, n°35866)



# Durée de la protection contre le licenciement

## Période de protection de 26 semaines ininterrompues :

**« L'employeur averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. » (L.121-6. (3))**

➤ Le délai de 26 semaines court à partir de l'information / remise du certificat

➤ Interruption du délai

- Reprise du travail (même d'1 jour)
- Congé de récréation

➤ À l'expiration du délai de 26 semaines :

plus aucune protection, même si prolongation de maladie régulièrement notifiée à l'employeur



# La maladie, motif de licenciement?

## Jurisprudence constante :

**«L'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des périodes longues ou nombreuses et répétées, peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, une telle perturbation étant présumée si la fréquence des absences, non fautives en elles-mêmes, du salarié, est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace.» (CSJ 26 avril 2012, n°37191)**



# Limite absolue à la protection

## Quid après 52 semaines consécutives de maladie ?

**«Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée [...] » (L.125-4)**

- Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est limité à un total de 52 semaines (un an) sur une période de référence de 104 semaines (deux ans)



# Exclusions de la protection

## 1. La protection ne s'applique pas :

- si l'employeur a notifié le licenciement (ou la convocation à l'entretien préalable) avant l'information de la maladie
- si le salarié n'a pas respecté l'obligation d'avertissement et de soumission du certificat médical

!! en cas d'hospitalisation urgente du salarié:

la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les 8 jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, la lettre de convocation à l'entretien préalable



## 2. La protection ne s'applique pas :

**si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement**

### *Exemples:*

Le salarié est en incapacité de travail après avoir été blessé lors d'un

- Hold-up (= crime) > la protection ne joue pas
- Vol (= délit) > la protection ne joue pas
- Excès de vitesse (= contravention) > la protection joue



### **3. La protection ne s'applique pas :**

**si la maladie fictive du salarié est fictive**

- ✓ Possibilité pour l'employeur de prouver que la maladie est fictive
- ✓ Moyens de preuve : Contre-examen médical



# Titre 2: Reclassement professionnel

## Introduction

- Article L. 551-1 et suivants (loi du 25 juillet 2002 et 1<sup>er</sup> juillet 2005 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle)
- Réaction face à l'arrêt du 28 novembre 1996 de Cass.
- Objectif : Améliorer la protection sociale des salariés qui ne sont pas reconnus comme invalides, mais qui sont médicalement incapables d'exercer leur dernier poste de travail
- Maintenir un maximum de salariés sur le marché de l'emploi



# Procédure de reclassement



Semaines

Salarié en maladie

↓  
6ème

↓  
Formulaire R4 au salarié (rapport médical circonstancié)

↓  
10ème

↓  
Retour du Formulaire R4 au CMSS (sanction : cessation de l'indemnité)

Avis du CMSS

4 possibilités :

- |                                 |   |   |
|---------------------------------|---|---|
| 1. le salarié n'est plus malade | ➡ | CNS : cessation de l'indemnité (recours CASS) |
| 2. le salarié est malade        | ➡ | Continuation de l'indemnité                   |
| 3. le salarié est invalide      | ➡ | CNAP : pension d'invalidité (recours CASS)    |

**4. le salarié est incapable d'exercer son dernier poste de travail**



CMSS, avec l'accord du salarié : Saisine de la Commission mixte



Avis du médecin du travail (4 possibilités)



**Commission mixte : décision sur le reclassement interne ou externe (recours devant le CASS)**



# Effets de la saisine sur la relation du travail

**Entre le jour de la saisine de la Commission mixte et le jour de notification de la décision de celle-ci :**

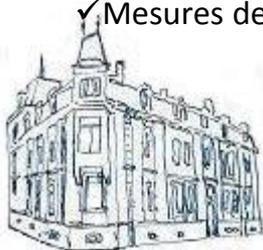
- **Suspension du contrat de travail**
  - **L'employeur n'est pas autorisé à procéder à la résiliation, peu importe si l'employeur a été valablement informé de la saisine**
- 
- ✓ Protection d'ordre public et absolue :  
    contre licenciement avec préavis / avec effet immédiat
  - ✓ Sanction : licenciement abusif de plein droit



# Reclassement interne

**= reclassement au sein de l'entreprise à un autre poste de travail ou à un autre régime de travail (ex.: une réduction du temps de travail, 50% - 75 %) adapté aux capacités du salarié**

- ✓ Possible que pour les salariés sous contrat de travail au jour de la saisine
- ✓ L'existence d'un contrat de travail est appréciée au moment de la saisine de la commission mixte
- ✓ En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement interne, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé
- ✓ Pas d'avenant au contrat de travail nécessaire, pas respecter la procédure spéciale de révision du contrat de travail
- ✓ Si réduction du salaire :
  - le salarié a droit à une indemnité compensatoire, payée par le Fonds pour l'emploi, correspondant à la différence entre l'ancien et le nouveau salaire
- ✓ Mesures de reconversion ou de réhabilitation



- ✓ Obligatoire pour les entreprises de plus de 25 salariés et qui ne répondent pas aux seuils légaux d'occupation de travailleurs handicapés ou à capacité réduite
- ✓ Dispense possible si preuve d'un préjudice grave (conséquences économiques et financières mettant en danger la survie de l'entreprise)
- ✓ Refus de l'employeur, sans y être autorisé par la commission mixte :
  - taxe de compensation au Fonds pour l'emploi (50% du salaire social minimum pendant 24 mois)
  - Indemnisation du salarié (indemnités compensatoire de préavis, de départ etc.)



- ✓ **protection spéciale contre le licenciement** pendant un an à partir du jour de la notification de la décision de reclassement interne :
  - sanction : nullité du licenciement avec préavis
  - dans les 15 jours : demande au Président du tribunal du travail de constater la nullité du licenciement
  - exclusion : - licenciement avec effet immédiat
    - cessation de plein droit du contrat de travail
    - échéance du CDD
  
- ✓ résiliation d'un commun accord si mesures de réhabilitation ou de reconversion suite au refus de l'employeur de procéder au reclassement interne :
  - indemnité correspondant aux salaires dus pendant la période de protection restante+ taxe de compensation au Fonds pour l'emploi + prime (indemnité de préavis, de départ...)
  - si nouvel emploi : indemnité unique (12 mois de salaires ou salaires dus pendant période de protection restante)



# Reclassement externe

## = reclassement sur le marché du travail

### ➤ Bénéficiaires :

- reclassement interne : impossible ; fin de la relation de travail suite au refus injustifié de l'employeur ; non obligatoire pour l'employeur et refusé par l'employeur ; décès, incapacité physique ou faillite de l'employeur après le reclassement interne
- cessation de plein droit du contrat de travail : après saisine et avant décision de la Commission mixte
- le bénéficiaire d'une pension d'invalidité qui lui a été retirée
- le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire de maladie ou de l'assurance accident dont le contrat de travail a été résilié après la 26ème semaine d'incapacité de travail ou dont le contrat de travail a pris fin pour une cause indépendante de la volonté de l'assuré

### ➤ Effets :

- cessation de plein droit du contrat de travail le jour de la notification de la décision de la commission mixte
- Inscription automatique comme demandeur d'emploi auprès de l'Administration pour l'emploi (ADEM), en tenant compte de ses compétences et aptitude réduite, et bénéfice de l'indemnité de chômage
- Mesures de reconversion ou de réhabilitation



- ✓ Pas indemnité de départ, ni indemnité compensatoire de préavis
- ✓ Diminution de salaire: indemnité compensatoire, payée par le Fonds pour l'emploi, à condition que:
  - le salarié ait été assigné à ce nouveau poste par les services de l'ADEM ;
  - si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé au dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement

