

## Éditô

Les événements survenus au début du mois d'octobre chez Air France nous amènent à réfléchir sur le dialogue et ce qu'il implique.

Quels sont, en effet, les ingrédients de base d'un dialogue social constructif ? A n'en pas douter, l'écoute et l'absence de préjugé. Et c'est bien là que le bât blesse... Le dialogue social se caractérise malheureusement souvent aujourd'hui par abondance de préjugés et absence d'écoute.

Il faut cesser de penser que la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et des licenciements qui vont avec n'a d'autre finalité que de satisfaire au bon vouloir de patrons aveugles et irresponsables. On ne peut certes nier l'existence de certains abus. Mais si des réductions de salaire doivent être mises en place, des accords de maintien dans l'emploi négociés ou des plans de sauvegarde de l'emploi envisagés, c'est tout de même le plus souvent pour permettre à l'entreprise de faire face aux contraintes de marché auxquelles elle est confrontée et aux difficultés qui peuvent en résulter pour elle. De la même manière, l'employeur doit écouter les inquiétudes de ses salariés.

Et ces difficultés, les partenaires sociaux doivent les écouter, les comprendre et accepter d'en discuter – sans défiance de principe – pour les résoudre en préservant au mieux les intérêts de chacun. C'est là que l'art du dialogue intervient, dialogue qui implique des droits et des devoirs : le droit de s'exprimer et le devoir d'écouter. Sinon c'est un dialogue de sourds. Il n'est pas seulement inutile, il est destructeur.



Caroline



Jeanne



Justine

## Le chiffre du mois...

**23.810.000**

C'est le nombre de salariés en France en 2014.

## La curiosité du mois...

*Cour d'appel de Reims, ch. soc., 7 octobre 2015, n°13-02065*

Lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle, il est indispensable d'établir 3 exemplaires de la convention de rupture : un pour chacune des parties et un pour la DIRECCTE.

La Cour de cassation considère en effet qu'à défaut de remise au salarié d'un original de la convention, celle-ci est nulle et la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 6 février 2013, n°11-27000).

Plusieurs cours d'appel en ont déduit que la charge de la preuve de la remise d'un exemplaire de la convention au salarié pèse sur l'employeur. Tel est le cas de la Cour d'appel de Reims dans un arrêt du 7 octobre 2015.

Dans cette affaire, elle a ainsi considéré que, faute pour l'employeur d'établir qu'un exemplaire de la convention de rupture avait été remis au salarié à la date de signature, le libre consentement de ce dernier n'était pas établi et la rupture conventionnelle était nulle.

Bien que cette solution n'ait, pour l'heure, pas été confirmée par la Cour de cassation, il est vivement recommandé aux entreprises de se ménager une preuve de la remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture. Il est donc conseillé à tout le moins de mentionner dans la convention de rupture que celle-ci est établie en trois exemplaires, dont un remis à chacune des parties. ■

...en social

## Ô fond du sujet...

*L'inaptitude au travail après la loi Rebsamen: beaucoup de bruit pour presque rien*

Qu'il soit confronté à l'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle de son salarié, l'employeur a l'obligation de chercher à le reclasser sur un poste aussi comparable que possible à l'emploi qu'il occupait précédemment, correspondant à ses capacités et prenant en compte les préconisations du médecin du travail (articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du Travail).

Ce principe ne souffrait jusqu'ici aucune exception, l'obligation de rechercher les possibilités de reclassement étant maintenue même en présence d'un avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise.

Au risque d'engendrer des situations ubuesques en pratique, la jurisprudence maintenant que l'employeur était tenu de rechercher une possibilité de reclassement même lorsque le médecin du travail spécifiait dans son avis que le salarié était inapte définitivement à tout poste.

La loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite Loi Rebsamen, a entrepris d'assouplir le régime existant, bien que ses effets soient en réalité très limités.

Désormais, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle exclusivement, l'employeur peut licencier son salarié sans chercher à le reclasser au préalable, à condition que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que ●●●

## Ô fond du sujet...

●●● « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Cette modification apportée par la loi est toutefois loin d'être une révolution, les cas dans lesquels l'employeur pourra s'exonérer de son obligation restant très restreints.

En effet :

- la dispense de recherche de reclassement visée par la loi ne concerne que les cas d'inaptitude d'origine professionnelle (i.e. prononcés consécutivement à une maladie professionnelle ou un accident du travail). Il est peu probable que la jurisprudence transpose cette solution au licenciement pour inaptitude non professionnelle ;
- le libellé du texte laisse entendre que, si l'avis du médecin du travail ne reproduit pas strictement les termes de la loi (i.e. n'indique pas expressément que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé »), l'employeur ne pourra s'exonérer valablement de son obligation .
- enfin, la dispense de reclassement ne semble s'appliquer qu'au périmètre de l'entreprise, la loi n'envisageant pas le cas de l'entreprise appartenant à un groupe. De là à dire que le reclassement devrait tout de même être recherché au sein des autres entreprises du groupe, il n'y a qu'un pas...

Toutes ces incertitudes doivent inciter les employeurs à la plus grande prudence dans l'application du texte, en en réservant l'usage au seul cas strictement visé par la loi.

## Ôn dit & scoÔps

**1** Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a été définitivement adopté le 30 novembre 2015.

Il prévoit notamment une baisse du seuil d'assujettissement intégral des indemnités de rupture aux cotisations de sécurité sociale : pour les ruptures du contrat de travail ou cessations forcées de mandat social notifiées à compter du 1er janvier 2016, les indemnités excédant cinq plafonds annuels de sécurité sociale (contre 10 antérieurement) seront assujetties aux cotisations de sécurité sociale dès le premier euro.

**2** Dans une décision du 27 novembre 2015, le Conseil constitutionnel juge contraire à la Constitution l'interprétation jurisprudentielle de l'article L. 4614-13 du Code du travail, selon laquelle l'employeur doit prendre en charge le coût de l'expertise décidée par le CHSCT même lorsque la délibération décidant du recours à l'expert a été annulée *a posteriori*. Afin d'éviter tout vide juridique, le Conseil constitutionnel a toutefois reporté les effets de sa décision au 1er janvier 2017, afin de laisser au législateur le temps d'intervenir.

## Ô faits...

Caroline André-Hesse a écrit un article pour le Huffington Post intitulé « *de l'art de dialoguer* »

Caroline André-Hesse et Justine Coret ont co-écrit un article pour *Entreprise et Carrières* intitulé « *Rien ne sert de courir, il faut partir à point : en cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, les recherches de reclassement opérées avant la seconde visite sont inopérantes* ».

Caroline André-Hesse a été nommée *Website Officer* au sein de l'*Employment law Committee* de l'*International Bar Association*.

Enfin, Caroline André-Hesse et Jeanne Cordoliani ont co-écrit un article pour *Challenges*, intitulé « *Elus du personnel : moins nombreux, plus écoutés* »



AyacheSalama

Paris | 47 avenue Hoche 75008 Paris  
T. +33(0)1 58 05 38 05  
Londres | 20 Primrose Street London EC2A2EW  
T. +44 (0)207 596 2842



Caroline André-Hesse | Associée | [c.andrehesse@ayachesalama.com](mailto:c.andrehesse@ayachesalama.com)  
Jeanne Cordoliani | Collaboratrice | [j.cordoliani@ayachesalama.com](mailto:j.cordoliani@ayachesalama.com)  
Justine Coret | Counsel | [j.coret@ayachesalama.com](mailto:j.coret@ayachesalama.com)  
<http://www.ayachesalama.com>

Directeur de la publication : Caroline André-Hesse