

Le top 3 de l'actu

Octobre 2024

Arrêts maladie/Médecine du travail : de nouveaux documents

→ Arrêts maladie : de nouveaux CERFA pour lutter contre la fraude

Communication Ameli du 12 septembre 2024

Si, selon la loi, l'arrêt de travail dématérialisé devait devenir la règle au 1^{er} janvier 2022, les arrêts de travail « papier » demeurent courants en 2024...


Constatant de nombreuses fraudes au cours des derniers mois, l'Assurance maladie recommande aux médecins de privilégier les arrêts de travail dématérialisés. Elle indique aussi que de nouveaux formulaires CERFA papier sécurisés sont désormais à la disposition des médecins, ces derniers étant encouragés à les utiliser. Les documents que vous avez l'habitude de voir pourraient donc évoluer (qualité du papier, étiquette holographique...). L'utilisation des CERFA sécurisés deviendra obligatoire à partir de juin 2025.

→ Avis du médecin du travail : de nouveaux modèles

Arrêté du 26 septembre 2024, JO du 10 octobre

Les avis rendus par le médecin du travail doivent être établis sur la base de modèles, qui étaient jusqu'ici définis par un arrêté du 16 octobre 2017.

Un nouvel arrêté est venu redéfinir les modèles, afin d'actualiser ceux-ci suite à la réforme de la loi santé au travail de 2021 (Loi N°2021-1018 du 2 août 2021). Parmi les nouveautés, il faut noter la prise en compte des nouvelles visites médicales (visite post-exposition, visite post-professionnelle et visite de mi-carrière) ainsi qu'un encadré destiné au salarié, celui-ci devant désormais attester de la bonne délivrance de l'avis du médecin du travail.

 **Demeurez vigilants !** L'arrêté ne vise qu'à fixer des modèles à destination des médecins, qui conservent la possibilité d'en modifier les termes. Il faut donc attentivement lire les mentions de l'avis (particulièrement de l'avis d'inaptitude) pour en tirer les bonnes conclusions...

Le nouveau modèle de l'avis d'inaptitude précise les conséquences de la dispense de reclassement.

Le cas échéant,

cas de dispense de l'obligation de reclassement (articles L. 1226-2-1, L. 1226-12 et L. 1226-20 du code du travail)

Cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et actant son licenciement sans consultation du CSE sur les propositions de reclassement.

☐ « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »

Ou

☐ « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Dans le top 3 ce mois-ci

Information

Arrêts maladie / Médecine du travail : de nouveaux documents

Jurisprudence

Nullité du licenciement pour faute grave fondé sur des mails privés échangés à partir de la boîte mail professionnelle

Le conseil

Que faire quand le salarié annonce être atteint d'un cancer ?

Pensez-y !

- A noter dans l'agenda
- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

Contrairement à ce que cette nouvelle mention pourrait laisser croire, vous n'êtes pas dispensé de respecter la procédure de licenciement pour inaptitude lorsque vous êtes dispensé de votre obligation de reclassement.

Rappels sur les conséquences de la dispense de reclassement si l'entreprise appartient à un groupe

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les postes de reclassement doivent être recherchés au sein de l'entreprise employeur mais également au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient.

→ **Dispense totale de reclassement**

Lorsque l'avis d'inaptitude présente une dispense de l'obligation de reclassement, cette dispense s'applique à l'entreprise employeur mais aussi aux entreprises du groupe auquel elle appartient (Cour de cassation, soc., 8 février 2023, n° 21-19.232 et n° 21-11.356). Ainsi, la dispense de l'obligation de reclassement figurant sur l'avis d'inaptitude serait, par principe, totale.

Dans l'hypothèse d'une dispense totale de reclassement (qui concerne donc l'entreprise employeur + toutes les entreprises du groupe auquel elle appartient), l'employeur n'a pas d'obligation de consulter le CSE préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

→ **Dispense partielle de reclassement**

Le médecin du travail peut restreindre l'étendue de la dispense de reclassement, notamment en précisant qu'elle ne vaut que pour l'entreprise (par exemple : l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans l'entreprise / tout maintien du salarié dans un emploi dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé). Dans cette hypothèse, même si la dispense de reclassement a été cochée sur l'avis d'inaptitude, il conviendra de rechercher un emploi de reclassement parmi les emplois disponibles au sein des entreprises du groupe auquel l'employeur appartient, en tenant compte des préconisations du médecin du travail sur le poste de reclassement.

La consultation du CSE sera obligatoire, même si aucun poste de reclassement disponible n'était finalement identifié.

Jurisprudence

Nullité du licenciement pour faute grave fondé sur des mails privés échangés à partir de la boîte mail professionnelle - Cass. Soc. 25 septembre 2024, n°23-11.860

FAITS – Un salarié, cadre dirigeant, a envoyé des mails qualifiés par l'employeur de pornographiques et particulièrement choquants et dégradants à un collègue, un ancien collègue et un partenaire commercial à partir de sa messagerie professionnelle.

Ces mails n'étaient pas identifiés comme « personnel ».

Le salarié, licencié pour faute grave en raison des propos tenus, a saisi les juges.

POSITION DE LA COUR D'APPEL – La cour d'appel annule le licenciement. En effet, elle se fonde sur la liberté d'expression dont jouit le salarié dans et hors de l'entreprise pour juger que le salarié n'a pas fait un usage abusif de sa liberté d'expression car :

- les mails avaient un caractère privé ;
- aucun fait n'était pénalement répréhensible ;
- le contenu n'était pas excessif, diffamatoire ou injurieux ;
- les mails n'apparaissaient pas stigmatisants et ne ciblaient aucune personne ;
- les mails étaient étrangers à tout harcèlement sexuel.

Ainsi, l'interdiction de blagues et commentaires, du seul fait de leur connotation sexuelle, portait une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression du salarié.

DÉCISION – La Cour de cassation confirme la nullité du licenciement mais modifie le fondement de la décision, s'appuyant sur la protection de la vie privée du salarié au temps et au lieu de travail.

Tout d'abord, la Cour de cassation rappelle que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, notamment le secret des correspondances. Ce droit au respect de l'intimité de sa vie privée est une liberté fondamentale.

Par conséquent, elle en déduit que l'employeur ne peut, sans violer cette liberté fondamentale, utiliser le contenu de messages personnels émis et reçus par le salarié, grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, pour le sanctionner.

Ensuite, la Cour de cassation ajoute qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Par conséquent, elle conclut que le licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail est nul car il est prononcé en violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée.

En l'espèce, les propos étaient échangés dans le cadre d'une conversation privée, non destinée à être rendue publique, au moyen de la messagerie professionnelle installée sur l'ordinateur professionnel du salarié. Cette conversation ne constituait pas un manquement du salarié aux obligations de son contrat de travail. Ainsi, le licenciement pour faute grave est injustifié et nul.

CONCLUSION – La décision rendue le 25 septembre 2024 n'est pas nouvelle, la Cour de cassation ayant déjà tranché des affaires similaires où il était question de propos insultants, discriminants, racistes et xénophobes (*Cass. Soc. 6 mars 2024, n°22-11.016*).

Cependant, cet arrêt est l'occasion de rappeler les règles à respecter en matière d'accès à la messagerie professionnelle d'un salarié.

Si l'employeur a accès à des mails litigieux sur la boîte mail professionnelle d'un salarié, il doit se poser deux questions :

1) ai-je le droit d'accéder à ces mails ?

Le mail est présumé professionnel si le salarié ne l'a pas identifié comme personnel. Dans ce cas, l'employeur y a librement accès.

2) si oui, le contenu de ces mails est-il privé ?

Tout l'enjeu de cette affaire réside dans cette question. En effet, lorsque l'employeur a, licitement, eu accès aux mails, il doit se poser la question de leur contenu qui peut relever de la vie privée du salarié. Si tel est le cas, l'employeur ne pourra pas le sanctionner.

L'employeur peut restreindre l'utilisation de l'ordinateur fourni aux salariés à une utilisation professionnelle, sauf urgences ou circonstances exceptionnelles. Cependant, même si un salarié utilise cet outil professionnel à des fins personnelles, en dépit des règles fixées, l'employeur n'est jamais autorisé à accéder aux messages personnels du salarié.

Par conséquent, avant d'envisager une éventuelle sanction, l'employeur doit toujours s'interroger :

- sur le caractère privé de la conversation, non destinée à être rendue publique (secret des correspondances) ;
- sur le rapport du contenu des mails avec l'activité professionnelle (exemple : violation de la confidentialité, usage abusif d'un outil professionnel à titre personnel en raison de son incidence sur l'exécution de son travail, faits délictueux pouvant nuire à l'entreprise ...).

Ce n'est que si la conversation n'avait pas de caractère privé et/ou si un rapport existe avec l'activité professionnelle que l'employeur pourra envisager une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, en raison des propos tenus par un salarié dans le cadre de mails envoyés avec sa messagerie professionnelle.

LE CONSEIL

Que faire quand le salarié annonce être atteint d'un cancer ?

En ce mois d'octobre dédié à la sensibilisation et la lutte contre le cancer, rappelons que toute entreprise peut être concernée par l'annonce d'un cancer par un salarié.

→ L'annonce du cancer

Le salarié n'a pas l'obligation d'informer son employeur et/ou le médecin du travail de sa maladie car celle-ci relève de sa vie personnelle. De même, l'employeur ne peut jamais demander au salarié de préciser les motifs de son arrêt de travail.

S'il est informé, l'employeur ne doit pas prendre de mesure ou de décision qui seraient directement ou indirectement fondées sur l'état de santé du salarié. A défaut, cela pourrait être qualifié de discrimination (art. L.1132-1 du code du travail).

En cas d'arrêt maladie longue durée (plus de 30 jours), l'employeur a l'obligation d'informer le salarié sur la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise et d'un rendez-vous de liaison.

→ L'accompagnement du salarié

1) Autorisations d'absence pour suivre les traitements

Le code du travail prévoit que le salarié atteint d'un cancer (affectation qui répond aux conditions de l'article L160-14 du code de la sécurité sociale) bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux imposés par son état de santé. Ces autorisations d'absence étant de droit, l'employeur ne peut pas les refuser (art. L.1226-5 du code du travail).

2) Aménagement du poste et/ou du temps de travail :

Hors arrêt maladie, l'état de santé du salarié peut nécessiter une adaptation de son poste. Après échange avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail (L.4624-3 du code du travail). Sauf rares exceptions, les préconisations du médecin du travail s'imposent à l'employeur.

Les aménagements les plus courants sont :

➤ **Le temps partiel thérapeutique**

Ce dispositif temporaire permet au salarié de reprendre ou de garder son activité professionnelle en ayant des horaires réduits et adaptés à son état de santé. Le temps partiel thérapeutique est possible même si le salarié n'a pas été en arrêt de travail au préalable.

Le temps partiel thérapeutique est prescrit par le médecin traitant du salarié. Ensuite, l'employeur donne son accord de principe sur cet aménagement ou le refuse à condition d'avancer des motifs légitimes (atteinte au fonctionnement ou à l'intérêt de l'entreprise). En cas d'accord de l'employeur, le dossier est transmis par le salarié à la CPAM qui notifie ensuite sa décision. Enfin, le médecin du travail fixe le temps partiel et détermine ses modalités pratiques. La mise en place du temps partiel thérapeutique fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

➤ **Le télétravail**

➤ **Les horaires aménagés** (plages horaires mobiles, passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour...)

➤ **L'aménagement matériel du poste** préconisé par le médecin du travail (ex : meilleure ergonomie)

→Gestion de la reprise du travail après l'absence pour maladie

- **Veiller à la visite de reprise auprès du médecin du travail**

Elle doit être organisée en cas de maladie d'origine non-professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 60 jours et en cas de maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée). La visite médicale de reprise doit avoir lieu dans les 8 jours calendaires à compter de la reprise du travail.

Le médecin du travail pourrait préconiser un aménagement du poste de travail et/ou du temps de travail (cf. développements ci-dessus). Il peut également prononcer une inaptitude au poste de travail.

- **Organiser un entretien professionnel au sens de l'article L.6315-1 du code du travail**

**ZOOM sur la prévention des risques professionnels**

Pour **limiter les facteurs de risques au travail**, l'employeur peut être proactif à plusieurs égards : s'informer sur les facteurs de risques présents au sein de l'entreprise, les limiter, informer les salariés sur les gestes et équipements de protection.

Pour vous aider à identifier facteurs de risques au travail, un outil a été développé -> le site [**« Stop Carcinogens At Work »**](#)

Le site utilise le **principe S.T.O.P.** pour classer les mesures de protection :

S : Substitution des substances dangereuses par des alternatives moins nocives ;

T : Mesures techniques, comme l'installation de systèmes fermés ou de dispositifs d'aspiration d'air ;

O : Mesures organisationnelles, pour améliorer la sécurité au quotidien ;

P : Protection personnelle, en dernier recours, lorsque les autres mesures ne suffisent pas.

→Si nécessaire, pensez à mettre à jour votre DUERP. Rappel : toute mise à jour du DUERP suppose un avis préalable du CSE.

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

01/11/2024 : Hausse du SMIC

Le montant horaire du SMIC brut passe à 11,88 euros, soit 1 801,80 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Nos prochains événements

21 novembre 24 – Matinée de l'Actualité | [Informations/s'inscrire](#)



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !