



## EDITORIAL

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, médiatiquement plus connue sous le nom de loi « El Khomri » ou encore loi « Travail », a modifié de façon substantielle les règles juridiques applicables à certains aspects de la relation de travail.

Le livre V, intitulé « moderniser la médecine du travail », s'attache à désengorger les services de santé au travail tout en assurant un suivi plus adapté à la santé de chaque salarié. Elle simplifie par ailleurs la procédure de constatation de l'inaptitude.

Pour faciliter la lecture de cette réforme de la santé au travail, nous avons choisi de vous présenter les mesures « avant » et « après ».

De nombreuses questions restent néanmoins encore en suspens, notamment par rapport à la mise en œuvre pratique des nouvelles dispositions, mais aussi quant à leur impact sur la jurisprudence actuelle.

Pour répondre à la plupart des questions, il faudra attendre la publication prochaine des décrets, en cours d'élaboration dont nous avons pris connaissance.

Les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (le COCT), une instance de consultation (sous l'égide du ministère du Travail), ont, le 1er décembre, débuté l'examen du projet de décret. Cette instance doit statuer et donner un avis le 7 décembre sur cette réforme qui est l'une des plus controversées de la loi Travail.

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

*Direction de publication : Francis Meyer*

*Rédaction : Tiphaine Garat, Francis Meyer*

*Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace – Champagne-Ardenne - Lorraine.*

## SOMMAIRE

P.2 : Le chiffre du mois

P.3 : Les brèves

P.5 : Loi travail : mesures sur la santé au travail

P.14 : Invitations

Journée d'information et d'échanges **Les principales dispositions de la loi du 8 août 2016 dite « Loi Travail » relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels** (14 décembre – 9h-16h)

Petit-déjeuner **Egalité professionnelle F-H dès le premier emploi en Alsace** (13 décembre – 8h30-10h)

## LE CHIFFRE DU MOIS

**20 239**

C'est le nombre de demande d'indemnisation enregistrée en 2015 par le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, contre 19 110 en 2014, selon son dernier rapport d'activité.

Les dépenses d'indemnisation s'élèvent la même année à 438,40 millions d'euros.

## LES BREVES

### **Loi retraite du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites : quel bilan ?**

La commission des Affaires sociales de l'assemblée nationale a publié le 10 octobre 2016 un rapport d'information sur la mise en application de ce texte. Normalement exigé dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la loi, ce rapport nécessitait un certain recul avant d'être rédigé, indique les auteurs.

Un bilan à relativiser cependant puisque la plupart des rapports du gouvernement n'ont toujours pas été publiés ce qui nuit, rappellent-ils, à « l'appropriation par le législateur de sujets largement débattus lors de l'examen parlementaire du projet de loi et pouvant appeler des modifications législatives ou réglementaires ».

- 98% des textes d'application publiés. Sur les 52 articles de la loi, un seul texte manque à l'appel : le décret relatif aux conditions dans lesquelles la pension est réduite à due concurrence du dépassement dans le cadre du cumul emploi –retraite. Notons, que depuis lors, ce dispositif a été simplifié par la LFSS pour 2016.

- Seuls 2 rapports ont été remis

Il s'agit du rapport relatif à la situation des personnes nées en 1952 et 1953, inscrites à Pôle emploi au 31 décembre 2010 et exclues du bénéfice de l'allocation transitoire de solidarité (ATS) et du rapport sur l'évolution des droits familiaux de retraite.

- 8 rapports en attente de publication : L'âge du taux plein et de la décote ; L'évolution des conditions de pénibilité ; La reconversion des salariés déclarés inaptes ; La pension de réversion ; L'ouverture des droits à la retraite au titre des études ; Les retraites des salariés agricoles outre-mer ; La mise en place d'un compte handicap travail ; L'application des conventions bilatérales en matière de retraite

### **Le Conseil d'analyse économique préconise plusieurs pistes d'action pour développer l'emploi des seniors**

La France dispose-t-elle encore de marges de manœuvre pour accroître l'emploi des seniors?<sup>1</sup> A cette question, le Conseil d'analyse économique répond, dans une note publiée fin mai, par l'affirmative. Bien qu'il soit d'avis qu'il n'est "pas souhaitable d'accroître l'emploi des seniors sans limite, car personne ne souhaite mourir à la tâche", le CAE estime que la France peut faire beaucoup mieux en faveur de ses seniors dont le retrait du marché du travail "réduit la création de richesse" et ne se traduit pas par un recul du chômage notamment des jeunes.

Dans cette optique, le Conseil préconise plusieurs pistes d'action.

En premier lieu, il recommande de mieux faire connaître les différents dispositifs de retraite « choisie » qui rendent possibles les arbitrages individuels : décote et surcote, retraite progressive, cumul emploi-retraite et de rendre ce dernier dispositif générateur de droits nouveaux à retraite.

<sup>1</sup> Le taux d'emploi des salariés âgés de 55-64 ans est passé de 37,9% au début de 2008 à 48,9% à la fin de 2015.

Le Conseil recommande, en deuxième lieu, d'harmoniser progressivement les règles définissant l'accumulation des droits par rapport au taux plein et de créer une convergence entre les régimes de retraite. Il préconise en outre d'organiser la concertation pour une réforme, à terme, vers un régime unifié à points ou en comptes notionnels qui "permettrait de concilier au mieux l'exigence d'équilibre des comptes des caisses de retraite et celle d'individualisation des choix de retraite".

En troisième lieu, le CAE appelle à la mise en place d'un plan spécifique d'accompagnement et de formation pour les chômeurs de plus de 50 ans. Il préconise que Pôle emploi conduise des actions spécifiques et adaptées à leur égard, de mieux les accompagner vers l'emploi et de les sensibiliser à une nécessaire modération salariale, "conséquence de leur perte de capital humain et non nécessairement d'une discrimination de la part des entreprises".

En contrepartie de cet accompagnement renforcé, le Conseil recommande de mettre fin à ce qu'il appelle "une préretraite UNEDIC universelle", d'une part, en alignant la durée maximale d'indemnisation du chômage des seniors âgés de plus de 50 ans sur la durée normale qui est égale à 2 ans maximum et, d'autre part, en supprimant l'extension de la période d'indemnisation à partir de l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) jusqu'à l'âge de la retraite au taux plein.

Enfin, conscient que "cette proposition, si elle est appliquée, ne supprime pas totalement le risque d'une utilisation de l'assurance-chômage par les entreprises pour gérer leurs effectifs par le départ de seniors dès lors que ces derniers peuvent partir à la retraite à taux plein à la fin de leur durée potentielle d'indemnisation chômage", le CAE estime souhaitable d'instituer un mécanisme de bonus-malus qui incite les entreprises à prendre en compte le coût induit par ce type de stratégie. Concrètement, celles-ci contribueraient pour partie au coût de l'indemnisation chômage de leurs ex-salariés. Pour éviter que ce mécanisme ne désavantage les seniors, comme c'était le cas pour la contribution Delalande, le Conseil préconise que ce mécanisme s'applique à tous les salariés, indépendamment de leur âge.

Le rapport du CESE est consultable sur le site <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2603/publication.html>

### **Cumul emploi retraite : le nombre de bénéficiaires est en progression et devrait s'établir à terme à 10%**

D'après une étude de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, publiée en juillet 2015, le nombre de personnes qui cumulent emploi-retraite retraités du régime général percevant une pension de base ayant une date d'effet avant 2014 et un salaire en 2014 est de 369 801, soit une progression de 5,9 % de la population combinant pension du régime général de la sécurité sociale et salaire par rapport à 2013. Cette sous population représente 2,9 % des retraités du régime général.

La CNAV note que la progression avait été plus forte au début du suivi du dispositif, ce qui s'expliquerait par la fin de la montée en charge du dispositif mais aussi par le ralentissement des flux de nouveaux retraités intervenu en 2012 lié au décalage de l'âge légal de la retraite introduit par la réforme de 2010 qui concerne les assurés nés à partir du second semestre de 1951.

Quoi qu'il en soit, parmi les retraités du régime général ayant pris leur retraite en 2014, l'étude de la CNAV montre qu'en 2014 9 % des hommes ont perçu au moins un salaire dans les années qui suivent leur départ. Ce pourcentage est de 7 % pour les femmes. Pour les nouveaux retraités de

l'année 2009, la part des personnes qui cumulent emploi-retraite est respectivement de 10,9 % et 10,1 %, avec un rapprochement entre genre. Cette part est relativement stable pour les hommes, autour de 10 %. Pour les femmes, la part de personnes qui cumulent emploi-retraite progresse régulièrement. Les femmes devraient à terme avoir un pourcentage équivalent à celui des hommes.

Les personnes qui cumulent emploi-retraite sont le plus souvent de jeunes retraités (85% des cas sont âgés de 70 ans ou moins). Le salaire total, y compris au-delà du plafond de la sécurité sociale, perçu l'année 2014 demeure limité. Il est, en annuel brut, de 11.290€ pour les hommes (940 € par mois en moyenne) et de 6.720 € pour les femmes (560 € par mois en moyenne). La pension versée par le régime général est quant à elle de l'ordre de 10.301 € pour les hommes et plutôt de 8.395 € pour les femmes. La CNAV relève que cette pension ne représente qu'une partie de la retraite perçue par les retraités (hors pension de base versée par les autres régimes et par les complémentaires).

En termes de durée d'activité en tant que salarié durant la retraite, la moitié des personnes qui cumulent emploi-retraite poursuit son activité durant au moins 4 ans. Par ailleurs, une relation positive est observée entre durée de cumul et niveau de salaire perçu durant ce cumul.

L'étude est consultable sur [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)

### **Retraite progressive : un nombre d'attributions en hausse même s'il reste encore marginal**

La retraite progressive est un dispositif qui facilite la transition entre l'emploi et la retraite en combinant le salariat et la retraite, permettant de cumuler une activité professionnelle à temps partiel avec une fraction de la pension de retraite. Suite aux [nouvelles règles](#) introduites dans le droit positif par la [loi relative aux retraites du 20 janvier 2014](#), 3871 retraites progressives ont été, selon une étude de la Caisse nationale d'assurance vieillesse publiée en mois de février dernier, attribuées au cours de l'année 2015, contre 1502 en 2014, soit une augmentation de 158%. La possibilité de partir en retraite progressive avant l'âge légal concerne 70 % des attributions (2 691). Toutefois, bien qu'en augmentation, l'étude de la CNAV montre que le nombre d'attributions reste encore marginal par rapport aux attributions de retraites personnelles : la part des départs en retraite progressive par rapport à l'ensemble des attributions des droits directs contributifs de l'année 2015 est de 0,6 % contre 0,3 % des attributions de l'année 2014.

Au total, le nombre de retraites progressives en cours de paiement au 31 décembre 2015 est de 5 208, dont 63,5 % de femmes. L'âge moyen des bénéficiaires est de 62 ans et 7 mois. Plus les bénéficiaires de ce dispositif sont âgés, plus le temps consacré à l'activité est réduit (et la fraction de pension servie importante). Au 31 décembre 2015, le montant mensuel moyen d'une retraite progressive versée par le régime général s'élève à 403 €. Il est de 438 € pour les hommes et 382 € pour les femmes.

L'étude est consultable sur [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)

## LOI TRAVAIL : MESURES CONCERNANT LA SANTE AU TRAVAIL

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, médiatiquement plus connue sous le nom de loi « El Khomri » ou encore loi « Travail », a modifié de façon substantielle les règles juridiques applicables à certains aspects de la relation de travail.

Le livre V, intitulé « moderniser la médecine du travail », s'attache à désengorger les services de santé au travail tout en assurant un suivi plus adapté à la santé de chaque salarié. Elle simplifie par ailleurs la procédure de constatation de l'inaptitude.

Ces modifications, qui ont conduit à une modification en profondeur des articles existants et à la création de nouveaux articles, vont impacter profondément le régime actuellement en vigueur. Cependant, de nombreux points restent en suspens. Les projets de décrets d'application ont été soumis au COCT. Nous en faisons mention en rappelant qu'il ne s'agit que de projets et que le contenu peut évoluer (vous retrouverez ces informations en italique)

Toutes les dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### ➤ Un suivi médical adapté à chaque salarié

Tout en ancrant dans le code du travail le principe d'un suivi individuel de l'état de santé de tous les salariés (C.trav., art.L4624-1, a. I1), la loi « Travail » cible l'activité des services de santé au travail sur certains salariés. Dans tous les cas, ce suivi individuel sera assuré par le médecin du travail, et sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Quelles sont les mesures prévues ?

- Suppression de la visite médicale d'embauche pour les salariés affectés à des postes ne présentant pas de risque particulier
- Espacement des visites médicales périodiques
- Maintien du principe de la visite médicale d'embauche au profit des salariés occupant des postes à risques

Avant	Après
Visite d'embauche destinée à permettre au médecin du travail d'évaluer l'aptitude du salarié à son poste de travail avant son embauche ou au plus tard l'expiration de sa période d'essai (art. R4624-10)	Visite d'information et de prévention après l'embauche, qui peut être effectuée par médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier (art. L4624-1) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un décret en Conseil d'état précisera le délai</li> </ul>

	<p>maximal entre l'embauche du salarié et sa visite (<i>Visite par un professionnel de santé avant la fin de la période d'essai dans un délai qui n'excède pas trois mois</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A l'issue de cette visite, le professionnel de santé délivrera au collaborateur une attestation et pourra orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail si cela lui semble nécessaire</li> </ul> <p>Maintien d'un suivi individuel renforcé comprenant un examen médical d'aptitude au profit des salariés occupant des postes à risque.</p> <p>Sont concernés tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues pour des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail art L 4624-2 (<i>Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 comprennent notamment ceux exposant les travailleurs :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- « a) A l'amiante ;</li> <li>- « b) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;</li> <li>- « c) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;</li> <li>- « d) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;</li> <li>- « e) Aux rayonnements ionisants ;</li> <li>- « f) Au risque hyperbare)</li> <li>- <i>L'employeur peut compléter cette liste après avis du médecin, du CHSCT et en tenant compte du Document unique sur l'évaluation des risques et de la liste prévue par R4624-49)</i></li> <li>- L'examen médical d'aptitude lors de l'embauche permettra de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté</li> <li>- Il sera effectué par le médecin du travail et sera renouvelé périodiquement</li> </ul>
Visites périodiques réalisées par le médecin du travail au moins 1 fois tous les 2 ans (art. R4624-16)	Fréquence des visites médicales adaptée à la situation de chaque salarié (art. L4624-1) et prenant en compte :

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ses conditions de travail</li> <li>- Son état de santé</li> <li>- Son âge</li> <li>- Les risques professionnels auxquels il est exposé</li> </ul> <p>La loi précise toutefois que tout salarié qui anticipe un risque d'inaptitude pourra solliciter une visite médicale afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (art. L4624-1 al.5).</p>
	<p>Les exceptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi individuel renforcé pour les salariés « affectés à un suivi poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » (L4624-2)</li> <li>- Maintien d'un examen médical d'aptitude lors de leur embauche effectué par le médecin du travail</li> <li>- Maintien d'un examen médical périodique</li> </ul>
	<p><u>Exception : les travailleurs de nuit</u> (art. L4624-1 al.7) Suivi individuel régulier de leur état de santé, selon une périodicité fixée par le médecin du travail, en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur.</p>
	<p><u>Exception : les salariés handicapés</u> ou titulaire d'une pension d'invalidité (L4624-1) Suivi individuel adapté à leur état de santé par le médecin du travail</p>
	<p><u>Cas particulier : les salariés temporaires et en CDD</u> Suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle des salariés en CDI (en attente du décret qui devrait adapter le dispositif, notamment concernant les modalités d'information de l'employeur, les modalités d'hébergement des dossiers médicaux et les modalités d'échanges d'informations entre médecin du travail)</p>

### ➤ Le régime de l'aptitude profondément modifié

Dans une rubrique intitulée « moderniser la médecine du travail », l'article 102 de la loi modifie en profondeur les règles applicables en matière d'inaptitude du salarié, domaine qui a suscité ces dernières années un abondant contentieux.

Ces mesures vont concerner :

- Le rôle clé du médecin du travail en matière d'aptitude
- La présomption d'aptitude à la suite d'un accident ou d'une maladie
- Les formalités liées à la déclaration d'inaptitude
- La procédure de reclassement
- La portée de l'obligation de reclassement
- Le licenciement pour inaptitude

## L'aptitude au travail : le rôle clé du médecin du travail (MT)

Avant	Après
Les notions d'aptitude et d'inaptitude n'étaient pas expressément définies par le code du travail. Ces situations étaient seulement envisagées sous l'angle de la procédure de constatation, par le médecin du travail (MT), d'un tel état et de leurs conséquences pour le salarié et l'employeur.	La loi définit la notion d'inaptitude. Un salarié est déclaré inapte par le MT lorsque celui constate, après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de l'intéressé justifie un changement de poste (L4624-4). A contrario, le salarié doit être déclaré apte si son état lui permet d'être réintégré sur son poste, à l'identique ou après prise en compte des préconisations formulées par le MT s'il rend un avis d'aptitude avec réserves.
Pour favoriser le maintien dans l'emploi, le MT était habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (art. L4624-1)	La loi « Travail » complète et précise la liste des mesures de prévention du MT (L4624-3). Il pourra s'agir de mesures : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'aménagement du poste de travail (par ex. : installation d'un siège ergonomique)</li> <li>- d'adaptation du poste de travail (mesures organisationnelles favorisant le maintien dans l'emploi)</li> <li>- de transformations du poste de travail</li> </ul>

	(changement dans la nature ou l'organisation des tâches) - d'aménagements du temps de travail
L'employeur était tenu de prendre en considération les propositions du MT et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (art. L4624-1)	Si l'employeur refuse de les appliquer, il doit le faire savoir au salarié et au MT, par un écrit motivé (art. L4624-6).
En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.	En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié devra saisir en référé le conseil des prud'hommes pour demander la désignation d'un médecin expert près la Cour d'appel (art. L4624-7). Le demandeur devra informer le MT d'une telle procédure.

## Présomption d'aptitude à la suite d'un accident ou d'une maladie

Avant	Après
<p>Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le MT (art L1226-8, R4624-21 et 22 CT), qui seul mettait fin à la période de suspension du contrat après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un congé maternité</li> <li>- une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou accident non professionnel</li> <li>- une absence pour cause de maladie professionnelle</li> <li>- une absence d'au moins 30 jours suite à un accident de travail</li> </ul> <p>A l'issue de cette visite de reprise, le salarié retrouvait son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente lorsqu'il était déclaré apte par le MT.</p>	<p>La loi « Travail » gomme ces différences de prise en charge entre inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle et institue une présomption d'aptitude après l'arrêt de travail:</p> <p>A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail qui font suite à un accident du travail ou une maladie (professionnels ou non), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sans qu'il soit fait mention de la nécessité préalable qu'il soit déclaré apte par le médecin du travail.</p>
La notion d'inaptitude n'était pas expressément définie par le code du travail.	<p>La loi précise qu'un salarié pourra être déclaré inapte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si son état de santé justifie un changement de poste</li> <li>- Et si aucune mesure d'aménagement</li> </ul>

	<p>d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible</p> <p>En conséquence, l'inaptitude du salarié impose de chercher un emploi de reclassement au salarié, sauf avis express contraire du MT</p>
--	---

## Les formalités liées à la déclaration d'inaptitude

Avant	Après
<p>Sauf cas particuliers (<i>voir infra</i>), le MT ne pouvait déclarer le salarié inapte à son poste de travail qu'après 2 examens médicaux espacés de 2 semaines (L1226-2 et L1226-10) et après avoir réalisé une étude de poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise (R4624-31).</p> <p>Cas particuliers (inaptitude après une seule visite) (art R4624-31) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers (art R4624-31)</li> <li>- ou lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus</li> </ul>	<p>La loi simplifie la procédure :</p> <p>Le MT pourra constater l'inaptitude après (L4624-4) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La réalisation d'une étude de poste par lui-même ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire</li> <li>- Un échange avec le salarié et l'employeur</li> </ul> <p>Une fois sa décision prise, le MT doit recevoir le salarié en rendez-vous pour échanger avec lui sur cette décision et sur les indications ou propositions qu'il compte adresser à l'employeur (art L4624-5)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les visites de pré-reprise et de reprise ne sont pas supprimées de la partie réglementaire du code du travail et la vérification de l'aptitude médicale demeure. (<i>Visite de pré-reprise peut être organisée dans les mêmes conditions qu'avant si arrêt de plus de 3 mois. Visite de reprise après</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Un congé de maternité</i></li> <li>- <i>Une absence pour MP</i></li> <li>- <i>Une absence de plus de 30 jours pour AT/MP</i></li> <li>- <i>Le médecin peut émettre un avis d'inaptitude à cette occasion</i></li> </ul> </li> </ul>
<p>Le MT rédige un avis d'inaptitude sans suivre un formalisme bien précis (sauf inaptitude d'origine professionnelle, <i>voir infra</i>). Il estime alors que le salarié est inapte à son poste mais apte à exercer d'autres fonctions ou inapte à tout poste</p>	<p>Pour aider l'employeur dans sa recherche de reclassement, le MT aura l'obligation de joindre à l'avis d'inaptitude :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ses conclusions écrites</li> <li>- ainsi que des indications relatives au reclassement du travailleur (L4624-4),</li> </ul>

<p>dans l'entreprise. Le code du travail ne lui imposait pas de formuler des préconisations (c'était à l'employeur de solliciter le MT).</p>	<p>notamment sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art L1226-2 et L1226-10). Il devra recevoir au préalable le salarié en entretien afin d'échanger sur les propositions de reclassement. Le MT peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions (art.L4624-5).</p>
<p>L'employeur était tenu de prendre en considération les propositions du MT et en cas de refus, « de faire connaître les motifs qui s'y opposent ». Le code du travail n'imposait pas à l'employeur de les formaliser par écrit (art L4624-1).</p>	<p>L'avis d'inaptitude physique du salarié, assorti des conclusions du MT s'impose à l'employeur. Si ce dernier refuse de les appliquer, il doit le faire savoir au salarié et au MT, par un écrit motivé (art L4624-6).</p>
<p>En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.</p>	<p>En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié devra saisir en référé le conseil des prud'hommes pour demander la désignation d'un médecin expert (L4624-7). Le demandeur devra informer le MT d'une telle procédure.</p>

## Procédure reclassement

Avant	Après
<p>L' (les) emploi(s) proposé(s) par l'employeur au titre du reclassement doi(ven)t être aussi comparable(s) que possible à l'emploi précédemment occupé au moyen de mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail</p>	<p>Outre des mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail, l'employeur pourra recourir à des aménagements ou adaptations de poste existant</p>
<p><u>Régime particulier pour les inaptitudes d'origine professionnelle</u> (suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le MT doit formuler des indications sur l'aptitude du salarié</li> </ul>	<p>La loi unifie le régime de l'inaptitude.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ainsi, le MT devra se prononcer sur l'aptitude du salarié à suivre une formation « préparant » le salarié à occuper un poste adapté quels que soient l'origine de l'inaptitude et l'effectif de l'entreprise</li> <li>- Les délégués du personnel (DP) devront être</li> </ul>

<p>à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adaptée (art.L1226-10)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les délégués du personnel (DP) devaient être consultés par l'employeur avant de proposer le premier poste de reclassement</li> </ul>	<p>consultés quelle que soit l'origine de l'inaptitude (art.L1226-2)</p>
---	--

## Portée de l'obligation de reclassement

Avant	Après
<p>Plusieurs cas de figures pouvaient se présenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le MT estimait que le salarié était inapte à son poste, mais apte à exercer d'autres fonctions : l'employeur devait examiner les possibilités de reclassement sur les postes existants, dans l'établissement, l'entreprise, le groupe pendant le délai préfix d'un mois pour satisfaire à son obligation de reclassement...</li> <li>• Le MT déclarait le salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ; l'employeur engageait alors une démarche de reclassement par mutation, adaptation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail, dans l'établissement, l'entreprise, le groupe pendant le délai préfix d'un mois pour satisfaire à son obligation de reclassement</li> </ul>	<p>Quelle que soit l'origine de l'inaptitude, l'employeur sera présumé avoir satisfait à son obligation (art. L1226-2-1, L1226-2, L1226-10 et L1226-12) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsqu'il aura proposé au salarié <b>un emploi</b> approprié à ses capacités</li> <li>- et aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail</li> <li>- En prenant en compte l'avis et les indications du MT</li> <li>- Et après avoir recueilli l'avis des DP</li> </ul>
<p>Il existait un seul cas de dispense de recherche de reclassement par le MT en cas</p>	<p>La loi « Travail reprend la même formulation pour ce premier motif d'exonération, mais il s'applique</p>

<p>de risque pour la santé du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Limité au salarié dont l'inaptitude résultait d'un AT ou MP</li> <li>- Titulaire d'un CDI</li> <li>- L'avis d'inaptitude devait mentionner expressément que « <i>tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé</i> ».</li> </ul>	<p>quelle que soit l'origine de l'inaptitude.</p> <p>Sont également concernés les salariés en CDD (art.L1226-20)</p> <p>La loi « Travail » crée un nouveau et deuxième cas de dispense de la recherche d'un reclassement : l'employeur pourra licencier le salarié sans avoir recherché un reclassement si le MT mentionne expressément dans son avis que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (art L1226-12 et L1226-2-1).</p> <p>Sont également concernés les salariés en CDD L1226-20</p>
<p>Obligation de reclassement de l'employeur : après un refus, les juges exigeait jusqu'à présent que l'employeur devait faire de nouvelles offres au salarié, jusqu'à épuisement des possibilités de reclassement.</p>	<p>La loi introduit une notion de refus d'emploi de reclassement.</p> <p>Ainsi, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (art L1226-2-1).</p> <p>Cet alinéa restreint-il l'obligation de reclassement de l'employeur ?</p> <p>Si on l'interprète à la lettre, on comprend qu'à partir du moment où l'employeur aura fait au moins une offre de reclassement répondant à ces conditions et que le salarié refuse, il aura satisfait à son obligation de reclassement et pourra engager la procédure de licenciement.</p>

## Le licenciement pour inaptitude

Avant	Après
<p>L'employeur peut licencier le salarié inapte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'il justifie de l'impossibilité de proposer au salarié un poste de reclassement correspondant à ses capacités et aux préconisations du MT</li> <li>- En cas de refus du salarié d'un poste de reclassement correspondant à ses capacités et aux préconisations</li> </ul>	<p>La loi complète les motifs de licenciement (art. L1226-12 et L1226-2-1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'il justifie de l'impossibilité de proposer un salarié un poste de reclassement correspondant à ses capacités et aux préconisations du MT</li> <li>- En cas de refus du salarié d'un poste de reclassement correspondant à ses capacités et aux préconisations du médecin du travail</li> </ul>

<p>du MT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si le MT mentionne dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si le MT mentionne dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé</li> <li>- Si le MT mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise</li> </ul> <p>Ces motifs s'appliquent quelle que soit l'origine de l'inaptitude, que le salarié soit en CDD ou CDI</p>
<p>Le code du travail ne prévoyait une notification écrite au salarié de l'impossibilité de le reclasser qu'en cas d'inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle</p>	<p>Cette notification est obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident (art.L1226-2-1)</p>

- *Les passages en italique sont extraits des projets de décrets en cours de validation*

## INVITATIONS

**L'Institut du Travail de Strasbourg et la DIRECCTE Grand Est  
Avec le soutien de l'Institut régional du travail de Nancy**

ont le plaisir de vous convier  
à une journée d'information et d'échanges:

**Les principales dispositions de la loi du 8 août 2016 dite « *Loi Travail* »  
relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours  
professionnels**

**Le mercredi 14 décembre 2016**, de 9h à 16h30

Auditorium de la MISHA

(*Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace*)

Allée du Général Rouvillois, 67083 Strasbourg

**Renseignements et inscription : Tiphaine Garat, [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr), 03 68 85 83 25**

Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

Cocktail-déjeunatoire offert sur inscription

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, médiatiquement plus connue sous le nom de loi « El Khomri » ou encore loi « Travail », a modifié de façon substantielle les règles juridiques applicables à certains aspects de la relation de travail. Pour permettre une étude approfondie de ces modifications législatives, une journée entière d'information sera consacrée à certaines dispositions phares de la loi.

Chaque intervention sera ponctuée de plusieurs moments d'échanges avec la salle, permettant aux participants d'intervenir dans le débat.

Programme détaillé de la journée du mercredi 16 novembre 2016

MATIN

**8h45 Accueil des participants**

**9h00 Ouverture**

**9h15 Introduction** (Benjamin Dabosville, Maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg)

Au centre de l'attention médiatique durant le printemps, la loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » a finalement été adoptée le 8 août 2016. Certaines de ses dispositions sont d'application immédiate, d'autres entreront en vigueur progressivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les différents thèmes traités dans cette loi-mastodonte de 123 articles seront rappelés, tout comme seront précisées les dates clés de mise en œuvre de la loi.

**9h45 Le droit de la négociation collective** (Nicolas Moizard, Professeur, Institut du travail de Strasbourg)

La négociation collective a été au centre de l'attention du législateur. Plusieurs points ont fait l'objet de modifications. L'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise a été revue. Les accords de groupe ont également fait l'objet de dispositions spécifiques, tandis que la restructuration des branches professionnelles est entrée dans une nouvelle phase. Les règles de conclusion des accords collectifs ont aussi été retouchées, qu'il s'agisse du recours au référendum d'entreprise, de la négociation en l'absence de délégués syndicaux ou du rôle des préambules aux accords. Enfin, la durée des accords collectifs et les modalités de leur révision ont fait l'objet d'importants changements.

**10h45 Pause-café**

**11h Le temps de travail** (Anja Johansson, Maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg)

Le temps de travail apparaît à bien des égards comme le champ d'expérimentation d'une nouvelle architecture du droit du travail. Trois piliers peuvent être distingués : certaines règles sont d'ordre public, d'autres sont déterminées par la négociation collective. Le troisième champ est constitué par les règles légales d'application supplétive. Des évolutions significatives sont également prévues concernant des dispositifs spécifiques tels que l'aménagement du temps de travail ou les conventions de forfait.

**12h. Pause-déjeuner**

Un cocktail-déjeunatoire, organisé au collège doctoral européen de l'Université de Strasbourg (46 boulevard de la Victoire, 67000 Strasbourg), est offert aux participants (inscription préalable obligatoire).

APRES-MIDI

**13h45 Les institutions représentatives du personnel** (Marguerite Kocher, Maître de conférences, Institut du travail de Nancy, et Benjamin Dabosville, Maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg)

Un an après la loi du 7 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », des retouches et clarifications ont été apportées quant au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, soit via la loi, soit via les décrets d'application. Ainsi, et à titre d'exemple, les modalités de consultation et le rôle du CHSCT ont été précisés. De même, l'articulation entre les différents niveaux de consultation dans les entreprises disposant de plusieurs établissements distincts a été détaillée. Enfin, la loi a entendu faciliter l'utilisation, par les organisations syndicales, des outils numériques de l'entreprise.

**15h pause**

**15h15 La santé au travail** (Francis Meyer, Maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg)

La réforme de l'inaptitude et de la médecine du travail, attendue depuis le rapport Issindou (mai 2015), a été engagée avec la loi du 8 août 2015. La visite médicale d'embauche a été supprimée

tandis que le législateur a mis l'accent sur le suivi des salariés exposés à des risques particuliers. Les règles relatives à l'inaptitude ont aussi connu d'importants changements, en particulier celles portant sur le reclassement. Par ailleurs, les modalités de contestation de l'avis du médecin ont été modifiées, l'inspecteur du travail étant privé de cette compétence au bénéfice du conseil des prud'hommes.

**16h30 fin de la journée**

**Le CIDFF du Bas-Rhin**  
**Avec la participation de l'Institut du travail de Strasbourg**  
A le plaisir de vous convier  
à un petit-déjeuner le 13/12/2016 sur :  
**Egalité professionnelle F-H dès le premier emploi en Alsace**

**à la Faculté des sciences économiques et de gestion - Salle du conseil (1<sup>er</sup> étage)**  
61 avenue de la Forêt Noire - Strasbourg

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un levier puissant de la modernisation de notre société. Le CIDFF du Bas-Rhin en a fait une priorité en marquant sa mobilisation afin d'aboutir à une égalité professionnelle et faire en sorte que les femmes et les hommes bénéficient d'un même accès à l'emploi, d'un plan de carrière et d'une égale rémunération à poste équivalent.

De manière plus spécifique, le CIDFF du Bas-Rhin a mis en œuvre une action pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'intitule « **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace** », action financée par les **Droits des femmes et égalité - Grand Est (DRDFE)**, la **Région Grand Est** et par un co-financement **FSE-DIRECCTE Grand Est**.

A cet effet, il travaille sur une **action expérimentale de sensibilisation des entreprises à l'égalité salariale en faveur des jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur**.

Lors de cette matinée, il vous présentera notamment un premier **diagnostic sur l'emploi des jeunes diplômé.e.s en Alsace**, réalisé à partir d'enquêtes de type sociologique en lien avec **l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA) de Strasbourg** et la **Faculté des sciences économiques et de gestion de Strasbourg**. Les objectifs de ces enquêtes menées auprès des jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur en emploi est de :

- Connaître la situation en matière d'égalité professionnelle réelle et effective entre les femmes et les hommes en Alsace et pour les jeunes diplômé.e.s
- Repérer de manière fine les écarts en matière de conditions d'embauche, du type de poste occupé, de rémunération et de perspectives d'évolution

A cette occasion, Anne Bucher présentera également quelques résultats issus du rapport de recherche de l'Institut du travail de Strasbourg « *Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Avancées, résistances et conditions de développement* » se basant sur l'analyse de l'ensemble des plans et accords « égalité » en Alsace et sur la réalisation d'entretiens avec les partenaires sociaux.

Information et inscription : Cécile JACQUES : [cjacques@cidff67.fr](mailto:cjacques@cidff67.fr) .