

# Institut régional du travail d'Occitanie

Séminaire d'étude prud'hommes du 20 novembre 2018

Obligations de reclassement, contentieux  
de l'inaptitude : contours et enjeux

**Cécile Nicod**

Maitresse de conférences en droit  
Directrice de l'Institut de Formation Syndicale  
Université Lyon 2

# Obligations de reclassement, contentieux de l'inaptitude : contours et enjeux

## Introduction : La genèse de l'obligation de reclassement

Les prémices : [Conseil d'Etat, 18 février 1977](#), Abellan, Rec. Lebon n° 95354 (un élément d'appréciation de la licéité du licenciement d'un représentant du personnel, pour motif économique)

[Conseil d'Etat, 18 février 1977](#), Abellan, Rec. Lebon n° 95354

Requête du sieur x..., tendant à l'annulation du jugement du 11 avril 1974 du tribunal administratif de Toulouse annulant la décision de l'inspecteur du travail du 2 octobre 1972 et la décision confirmative implicite du ministre du travail refusant à la société l'épargne, l'autorisation de le licencier, ensemble au rejet de la demande de cette société tendant à l'annulation desdites décisions ; vu l'ordonnance du 22 juin 1945 modifiée par celle du 7 juin 1959 et par la loi du 18 juin 1966 ; le décret du 7 juin 1959 ; l'ordonnance du 31 juillet 1945 et le décret du 30 septembre 1953 ; la loi du 28 décembre 1969 ; le code général des impôts ;

sans qu'il soit besoin d'examiner l'autre moyen de la requête ; considérant qu'aux termes de l'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945, tel qu'il a été modifié par l'article 14 de la loi du 18 juin 1966, "tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement" ; cons. Qu'en vertu de ces dispositions, les salariés légalement investis d'un mandat de membre du comité d'entreprise bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ; qu'en outre, pour refuser l'autorisation sollicitée, l'autorité administrative a la faculté de retenir des motifs d'intérêt général relevant de son pouvoir d'appréciation de l'opportunité, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée à l'un ou l'autre des intérêts en présence ;

cons. que la société l'épargne a demandé l'autorisation de licencier le sieur x..., chef du bureau des locations au service de la gestion immobilière et membre du comité d'entreprise dont l'emploi avait été supprimé à la suite d'une réorganisation de l'entreprise ; que l'inspecteur du travail a, par une décision en date du 2 octobre 1972, confirmée implicitement par le ministre du travail, refusé cette autorisation ; que la décision de refus est fondée sur le motif que le licenciement envisagé était en rapport avec le mandat dont l'intéressé était investi ; **cons. qu'il résulte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, notamment des conditions dans lesquelles une offre de reclassement faite au sieur x... a été ultérieurement retirée sans qu'un fait nouveau ait justifié ce revirement, que le projet de licenciement de l'intéressé était, comme l'a estimé l'inspecteur du travail, en rapport avec l'exercice de son mandat ;**

cons. qu'il résulte de tout ce qui précède que le sieur x... est fondé à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Toulouse a annulé les décisions par lesquelles l'inspecteur du travail et le ministre du travail ont refusé à la société l'épargne l'autorisation de le licencier ;

cons. Que, dans les circonstances de l'affaire, il y a lieu de mettre les dépens de première instance à la charge de la société l'épargne ; annulation ;

rejet de la demande avec dépens de dernière instance et d'appel .

### **Loi n° 81-3 du 7 janvier 1981 : ancien art. L. 122-32-5 du Code du travail**

Obligation de reclassement à l'égard des salariés devenus inaptes à l'exercice de leur emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Extension ensuite à l'ensemble des situations d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine (loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992)

### **Puis, sur le terrain du licenciement pour motif économique :**

[Soc. 1<sup>er</sup> avril 1992](#), Bull. Civ. V, n° 228 ; [soc. 8 avril 1992](#), Bull. Civ. V, n° 258, soc. 9 avril 1992, Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de « modernisation sociale » : L. 1233-4 C. trav.

[Soc. 1<sup>er</sup> avril 1992](#), Bull. Civ. V, n° 228

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X..., entrée le 15 mai 1963 en qualité d'aide-comptable au service de l'Assurance mutuelle universitaire, a été comprise dans un licenciement économique collectif prononcé le 27 mai 1987 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Rouen, 23 mai 1989) de l'avoir condamné à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors que, selon le moyen, si le juge prud'homal ne peut reconnaître à un licenciement économique une cause réelle et sérieuse qu'après avoir vérifié l'existence du motif économique invoqué par l'employeur ainsi que le caractère effectif de la suppression de l'emploi occupé par le salarié, il n'entre pas dans ses pouvoirs de s'opposer à un tel licenciement en se substituant à l'employeur pour apprécier le bien-fondé de la décision prise par ce dernier ; que, dès lors, en statuant comme elle l'a fait, tout en constatant que le licenciement de Mme X... était intervenu après la suppression de son poste et dans le cadre de la restructuration de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, violant les articles L. 122-14-3 et L. 511-1 du Code du travail ;

Mais attendu que le **licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir, en cas de suppression d'emploi, que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise n'est pas possible** ; que la cour d'appel a relevé que Mme X... avait la compétence et l'expérience professionnelle lui permettant d'occuper l'emploi vacant depuis le 5 janvier 1987 au service de comptabilité, et qui a été pourvu par recrutement extérieur le 3 août 1987 ; qu'elle a pu, en conséquence, décider que le licenciement n'avait pas de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

### **Un ancrage constitutionnel**

[Conseil constitutionnel 13 janvier 2005](#), Décision n° 2004-509 DC (Loi de programmation pour la cohésion sociale, considérant n° 28)

Considérant, d'autre part, que le législateur a ainsi opéré entre **le droit de chacun d'obtenir un emploi, dont le droit au reclassement de salariés licenciés découle directement**, et la liberté d'entreprendre, à laquelle la réintégration de salariés licenciés est susceptible de porter atteinte, une conciliation qui n'est entachée d'aucune erreur manifeste ;

## I. Le contexte de l'obligation de reclassement : le constat d'inaptitude

Art. [L. 4624-4](#) C. trav.

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, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Art. [R. 2624-42](#) C. trav.

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

### 1. Conditions de la délivrance de l'avis

- Délivré par le médecin du travail et lui seul (en aucun cas un médecin traitant ou le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie)
- Délivré à l'occasion :
  - o D'un arrêt de travail, lors de la visite de reprise [R. 4624-31](#) C. trav.
  - o D'une visite d'aptitude à l'embauche ou visite périodique lorsqu'elles s'imposent (postes à risque) [R. 4624-22](#) C. trav.
  - o D'une visite d'information et de prévention effectuée lors du recrutement (possibilité envisagée dans le modèle d'avis figurant dans l'arrêté du 16 octobre 2017). Attention, cette possibilité suppose que ce soit le médecin du travail, et non un autre professionnel au sein du service de santé au travail.
  - o D'une visite à la demande du salarié. Art. [L. 4624-1](#) C. trav et [R. 4624-34](#).
- Délivré après avoir procédé à :
  - o Un examen médical (un seul suffit depuis la loi du 8 août 2016, alors qu'auparavant il fallait réaliser deux examens médicaux espacés de 2 semaines). Le médecin du travail peut toutefois considérer qu'une seconde visite s'impose. Elle doit alors avoir lieu dans un délai de 15 jours : art. [R. 4624-42](#) C. trav.
  - o Une étude de poste
  - o Une étude des conditions de travail dans l'établissement
  - o Un échange avec le salarié et l'employeur (ce qui suppose que celui-ci ait été informé de la visite, lorsqu'elle est sollicitée par le salarié : [Soc. 26 janvier 2011](#), n° 09-68544)

Noter : l'employeur ne peut contraindre le salarié à prendre des congés payés lorsque le contrat est encore suspendu, faute d'avoir organisé la visite de reprise : [Soc. 31 octobre 2000](#), n° 98-23131.

## 2. Le contenu de l'avis :

L'[arrêté du 16 octobre 2017](#) prévoit un modèle d'avis d'inaptitude (annexe 1).

Dans tous les cas, l'avis doit contenir les conclusions écrites du médecin du travail, des indications relatives au reclassement du travailleur (art. L. 4624-42).

L'avis peut mentionner que (art. [L. 1226-2-1](#); [L. 1226-12](#); [L. 1226-20](#) C. trav, loi n° 2015-994 du 17 août 2015 )

- « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Dans ces hypothèses, l'employeur est dispensé de toute obligation de reclassement.

Rappr. [Soc. 8 mai 2018, n° 17-10,234](#), inédit (portant sur des faits antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2017) « Si les réponses apportées par le médecin du travail postérieurement au constat d'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement du salarié déclaré inapte, concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation, elles ne dispensent pas cet employeur de toute recherche de reclassement ».

En l'espèce, l'employeur s'était dispensé de toute recherche de reclassement préalable au licenciement pour inaptitude sans même identifier des postes de reclassement susceptibles d'être proposés au sein groupe, au vu de la réponse apportée par le médecin du travail concernant les tâches et activités compatibles avec l'état de santé de la salariée.

## 3. Contestation de l'avis d'inaptitude

L'avis d'inaptitude s'impose à l'employeur comme au salarié. Il peut faire l'objet d'une contestation devant la juridiction prud'homale (art L. 4624-7). Voir ci-après.

## 4. Conséquences de l'avis d'inaptitude

L'employeur doit ou bien

- Reclasse le salarié
- Procéder à la rupture du contrat de travail (licenciement en cas de CDI ou rupture anticipée de CDD. Le licenciement n'est justifié (cause réelle et sérieuse) que si l'obligation de reclassement a été satisfaite.

### **Le délai de reclassement :**

Art. [L. 1226-4](#)

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article [L. 1234-9](#). Par dérogation à l'article [L. 1234-5](#), l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Art. [L. 1226-11](#)

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui

verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.  
Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Attention : L'écoulement du délai et la reprise du paiement du salaire ne dispensent pas l'employeur de l'obligation de reclassement ([Soc. 21 mars 2012, n° 10.12068](#))

Le délai commence à courir à la date de la visite de reprise ayant conduit à la déclaration d'inaptitude. Le cas échéant, il débute le jour de la deuxième visite de reprise, puisque l'inaptitude se déclare à ce moment-là. Le fait que le salarié fasse l'objet d'un arrêt de travail postérieur est sans incidence ([Soc. 5 avril 2018, n° 17-16080](#)).

## II. Les contours de l'obligation de reclassement

### 1. Fondements

Article [L. 1226-2](#) C. trav.

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article [L. 4624-4](#), à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un **autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.**

Pour l'application du présent article, la **notion de groupe** désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article [L. 233-1](#), aux I et II de l'article [L. 233-3](#) et à l'article [L. 233-16](#) du code de commerce.

Cette proposition prend en compte, après **avis du comité social et économique** lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est **aussi comparable que possible à 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.

Article [L. 1226-10](#) C. trav.

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article [L. 4624-4](#), à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un **autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.**

Cette proposition prend en compte, après **avis du comité économique et social**, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est **aussi comparable que possible à 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.

Pour l'application du présent article, la **notion de groupe** désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article [L. 233-1](#), aux I et II de l'article [L. 233-3](#) et à l'article [L. 233-16](#) du code de commerce.

## 2. Consultation des élus

L'employeur doit **consulter les délégués du personnel** (ou le **CSE** dès qu'il est mis en place) sur les possibilités de reclassement du salarié inapte. L'obligation concerne désormais tous les avis d'inaptitude, qu'elle qu'en soit l'origine, professionnelle ou non (art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Avant la loi du 8 août 2016, la consultation ne s'imposait que concernant les avis d'inaptitude de salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le salarié ne peut exiger que le CHSCT soit consulté ([Soc. 9 oct 2013, n° 12-20690](#))

Cette obligation de consulter les élus persistera-t-elle en présence d'un avis d'inaptitude dans lequel le médecin du travail indique que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement ?

Ces mentions font en effet dispense à l'employeur de rechercher un reclassement.

Se prononçant sur des faits antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la cour de cassation a jugé dans un arrêt isolé que la consultation pouvait ne pas avoir lieu en l'absence de proposition de reclassement, l'employeur satisfaisant par ailleurs à son obligation de recherche de reclassement ([Soc. 5 oct. 2016, n° 15-16782](#), non publié).

### **Sanction du non-respect de l'obligation de consultation.**

- Les élus au CSE pourront agir contre l'employeur sur le fondement du délit d'entrave, l'employeur ayant porté ou tenté de porter atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions.

### **Sur le terrain indemnitaire :**

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle. L'article [L. 1226-15](#) C. trav. prévoit une indemnité et renvoie à l'article [L. 1235-3-1](#). L'indemnité n'est donc pas plafonnée, elle est au minimum de 6 mois de salaires. L'article L. 1226-15 envisageant la sanction de toutes les irrégularités de procédure, une seule et même indemnité ne doit être accordée (et non plus une double réparation, comme c'était le cas avant les ordonnances du 22 septembre 2017 : [Soc. 23 mai 2017, n° 16-10580](#))
- En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle. Aucun texte n'envisage la question. La Cour de cassation ne s'est pas, pour l'instant, prononcée.

## 3. Périmètre du reclassement

### Une définition légale du périmètre de reclassement

Depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, modifiée par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, le périmètre de l'obligation de reclassement du salarié inapte, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, est défini par la loi.

Les articles L. 1226-2 et L. 1226-10 C. trav. indiquent que « *l'employeur propose un autre emploi approprié à ses capacités, **au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel*** ».

### Un périmètre défini dans des termes proches s'agissant de l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique

Art. [L. 1233-4](#) C. trav. : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur **les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait*** ».

**partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».**

**Pour déterminer le périmètre de l'obligation de reclassement, tant en cas d'inaptitude que lorsqu'un licenciement économique est envisagé, il faut :**

1. Identifier le groupe dont fait partie l'entreprise
2. Identifier parmi les entreprises du groupe, celles entre lesquelles la permutation de tout ou partie du personnel est possible

L'ordonnance du 22 septembre 2017 retient une définition commune du groupe aux articles L. 1226-2 (maladie non professionnelle), L. 1226-10 (maladie professionnelle), [L. 1233-3](#) (justification du motif économique de licenciement) et [L. 1233-4](#) (obligation de reclassement - licenciement économique) :

« la **notion de groupe** désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article [L. 233-1](#), aux I et II de l'article [L. 233-3](#) et à l'article [L. 233-16](#) du code de commerce ».

**Une définition du groupe capitalistique :**

#### **Article L233-1**

Lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme filiale de la première.

#### **Article L233-3**

I.- Toute personne, physique ou morale, est considérée, pour l'application des sections 2 et 4 du présent chapitre, comme en contrôlant une autre :

1° Lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de cette société ;

2° Lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote dans cette société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société ;

3° Lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales de cette société ;

4° Lorsqu'elle est associée ou actionnaire de cette société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société.

II.- Elle est présumée exercer ce contrôle lorsqu'elle dispose directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne.

III.- Pour l'application des mêmes sections du présent chapitre, deux ou plusieurs personnes agissant de concert sont considérées comme en contrôlant conjointement une autre lorsqu'elles déterminent en fait les décisions prises en assemblée générale.

#### **Article L233-16**

I.- Les sociétés commerciales établissent et publient chaque année à la diligence du conseil d'administration, du directoire, du ou des gérants, selon le cas, des comptes consolidés ainsi qu'un rapport sur la gestion du groupe, dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises, dans les conditions ci-après définies.

II.- Le contrôle exclusif par une société résulte :

1° Soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entreprise ;

2° Soit de la désignation, pendant deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise. La société consolidante est présumée avoir effectué cette désignation lorsqu'elle a disposé au cours de cette période,

directement ou indirectement, d'une fraction supérieure à 40 % des droits de vote, et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détenait, directement ou indirectement, une fraction supérieure à la sienne ;

3° Soit du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet.

III.- Le contrôle conjoint est le partage du contrôle d'une entreprise exploitée en commun par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord.

**Les juges retenaient une définition du groupe plus large, basée sur les liens capitalistiques mais aussi sur des liens d'influence entre les différentes structures :** Il s'agissait avant tout de délimiter un « réseau » pour favoriser les possibilités de reclassement des salariés.

Soc. 24 juin 2009, n° 07-45656 (ensemble de 7 maisons de retraite constituées sous la forme de sociétés indépendantes)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 8 octobre 2007), que Mme X..., engagée par contrat de travail à durée indéterminée du 15 octobre 1985, en qualité de secrétaire par la société Domaine de la Palombière, qui exploite une maison de retraite médicalisée, a occupé à compter du 1er janvier 1995, le poste de directrice de l'établissement ; que le 20 juin 2002, elle a été déclarée, à l'issue de la seconde visite de reprise, inapte par le médecin du travail à la reprise de son contrat de travail et à tous postes au sein de cette entreprise, mais « apte à un emploi dans une autre société » ; qu'elle a été licenciée pour inaptitude physique le 17 juillet 2002 ; que, contestant cette mesure, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à verser à Mme X... des sommes à titre d'indemnité pour licenciement abusif, d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents alors selon le moyen, qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail ; que la recherche d'un reclassement doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel ; que le groupe est formé par une entreprise, appelée entreprise dominante, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et L. 233-16 du code de commerce ; qu'est également considérée comme entreprise dominante une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique, l'influence dominante étant présumée dès lors que sont constatés certains liens en termes de capital, de droits de vote ou de pouvoir de nomination entre les sociétés composant l'ensemble groupé ; que tous ces critères impliquent cependant l'existence de liens capitalistiques ou contractuels entre les composantes du groupe ; qu'en l'espèce, en affirmant que font partie du même groupe les entreprises permettant la permutation de tout ou partie du personnel, indépendamment de tout lien « capitalistique » entre elles, la cour d'appel a donc violé les articles L. 122-24-4 et L. 439-1 du code du travail, ensemble les articles L. 233-1, L. 233-3 et L. 233-16 du code de commerce, dans leurs versions respectivement applicables en l'espèce ;

Mais attendu, d'abord, que **les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;**

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a relevé que, **si les sept maisons de retraite gérées par l'employeur étaient constituées sous la forme de sociétés indépendantes, elles étaient toutes situées dans la même région et regroupées sous un même sigle, qu'elles faisaient état dans leur propre documentation de la notion de groupe et avaient développé des outils de communication communs et qu'une possibilité de permutation avait été proposée, lors de l'entretien préalable, à la salariée dans une maison de retraite similaire, que ces éléments démontraient une organisation et des relations de partenariat permettant la permutation du personnel ;** qu'ayant constaté que l'employeur ne justifiait pas avoir effectué une recherche effective de reclassement au sein d'un groupe à l'intérieur duquel devait être mis en œuvre le reclassement, elle a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Les recherches de reclassement ne sont pas nécessairement engagées dans l'ensemble du groupe. En effet, une fois le groupe identifié, il faut répertorier, parmi les entreprises du groupe, celles elle lesquelles la permutabilité du personnel est envisageable.

De plus, la recherche est désormais limitée au seul territoire national

## Modalités de recherche de reclassement au sein du groupe ou de l'entreprise

### L'employeur doit :

- **Solliciter les entreprises du groupe** sur la disponibilité de postes susceptibles de permettre le reclassement du salarié (en donnant les informations nécessaires tant sur l'inaptitude que sur la situation professionnelle du salarié)
- **Attendre les réponses** des entreprises du groupe avant d'envisager un licenciement pour impossibilité de reclassement ([Soc. 31 mai 2007, n° 06-41055](#))
- **Mener sérieusement les recherches** dans l'entreprise et les entreprises du groupe (Soc. 31 mai 2007 précité). Ainsi, une entreprise d'envergure nationale ne satisfait pas à son obligation de reclassement au bout d'un jour de recherche seulement ([Soc. 29 mai 2013, n° 11-20074](#)). A contrario, pour une petite structure ([Soc. 15 octobre 2014, n° 13-23099](#)). Voir également [Soc. 30 avril 2009, n° 07-43219](#) : le seul entretien avec un DP ne suffit pas à établir que l'employeur se soit conformé à ses obligations, la brièveté du délai écoulé après l'avis d'inaptitude démontrait, à lui seul, qu'il n'y avait eu aucune tentative sérieuse de reclassement.

### [Soc. 31 mai 2007, n° 06-41055](#)

Vu l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé comme coffreur par la société Chantiers modernes le 28 novembre 1998, a été déclaré par le médecin du travail à l'issue d'une visite de reprise le 31 octobre 2000 après un arrêt de travail pour maladie professionnelle "inapte définitif à tout travail dans le BTP - serait apte à un poste sans port de charges, sans station debout ou assise prolongée, sans utilisation d'outils vibrants ou percutants, décision immédiatement applicable car danger pour sa santé" ; qu'après avoir été convoqué le 2 novembre à un entretien fixé au 9 novembre, il a été licencié par lettre du 14 novembre 2000 pour inaptitude médicale définitive à tous travaux du bâtiment et des travaux publics ; Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que l'avis médical, qui s'imposait à l'employeur, restreignait beaucoup les possibilités de reclassement du salarié, que la société Chantiers modernes, qui est une filiale de la société GTM appartenant au groupe Vinci, a adressé dès le 2 novembre 2000 à une vingtaine d'entreprise du groupe une lettre de demande de reclassement de Mohamed X... en y joignant son curriculum vitae et l'avis du médecin du travail, que toutes ont répondu négativement dans les jours suivants et en tout cas avant l'expiration du délai d'un mois, que l'employeur a respecté son obligation de reclassement ce qui rend le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du salarié qui faisait valoir que **les recherches de reclassement n'avaient pas été menées de manière sérieuse et n'avaient pas été étendues à toutes les sociétés filiales du groupe auquel appartient la société, que les lettres adressées à certaines de ces filiales étaient des lettres de pure forme et que certaines réponses étaient parvenues après la notification du licenciement**, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 juin 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

- **Faire plusieurs offres de reclassement ?**

Avant la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur devait formuler le cas échéant plusieurs propositions de reclassement en cas de refus de la première proposition par le salarié. La recherche devait en effet porter sur l'ensemble des postes disponibles. Il ne s'agissait pas d'un poste, mais de tous les postes envisageables (Soc. 10 déc 2014, n° 13-17743 ; Soc. 17 mai 2016, n° 14-19070).

La question se pose désormais puisque les articles [L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#) précisent que « 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 ».

Ainsi, dès lors que le poste est conforme aux préconisations du médecin du travail, une première lecture du texte peut conduire à considérer que l'employeur peut ne faire qu'une seule proposition.

On peut aussi relever que le texte ne vise pas un « poste », mais un « emploi », notion plus large dans la mesure où plusieurs postes peuvent correspondre à un même emploi.

De plus, la mention « est réputée satisfaite » interpelle. Est-ce à dire qu'il y aurait ici une présomption irréfutable ? Encore faudrait-il s'assurer :

- que le poste proposé est bien conforme aux préconisations du médecin du travail
- le cas échéant, que le choix du poste proposé, alors que plusieurs étaient disponibles, repose bien sur des considérations objectives.

La question de la loyauté de l'employeur dans la recherche du reclassement devrait ainsi conserver ici une place importante dans l'appréciation par les juges de ses efforts en matière de reclassement.

- **Des propositions nécessairement écrites ?**

Ni les textes ni la Cour de cassation ne l'exigent.

[Soc. 8 juin 2017, n° 15-29419](#)

Vu l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu, selon ce texte, que **lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, que cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, que l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ; qu'il ne résulte pas de ces dispositions que les propositions de reclassement doivent être faites par écrit ;**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Transports Y..., le 4 décembre 1997, sur un poste de chauffeur routier ; que, le médecin du travail ayant, courant mars 2013, émis un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, le salarié a été licencié le 8 avril 2013 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme, l'arrêt retient que rien n'établit que l'employeur ait proposé un poste chez PPL ni que le salarié ait refusé une telle proposition, qu'il n'existe en effet aucun écrit sur ce point et que la lettre de licenciement mentionnant l'existence d'une proposition de reclassement chez PPL, même corroborée par le témoignage du délégué du personnel, ne suffit pas à démontrer que le salarié en ait été destinataire ;

Qu'en statuant ainsi, **en ajoutant à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas**, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 octobre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Il n'en demeure pas moins qu'en cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit faire connaître par écrit au salarié concerné les motifs qui s'opposent au reclassement (art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12 C. trav).

- En cas de litige, la **charge de la preuve** du respect de l'obligation de reclassement pèse sur l'employeur  
Voir notamment [Soc. 22 mars 2018, n° 16-24482](#) : l'employeur avait demandé à la salariée quels étaient ses souhaits, après qu'elle ait refusé plusieurs postes de reclassement. Il avait déduit de ses vœux l'impossibilité de la reclasser. Les juges du fond considèrent qu'en ne produisant pas les registres d'entrées et de sorties du personnel, l'employeur ne rapportait pas la preuve qu'il avait satisfait à son obligation de reclassement. La Cour de cassation confirme.

### III. Quelles indemnités ?

#### 1. Inaptitude d'origine professionnelle

[Art. L. 1226-14 C. trav](#)

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article [L. 1234-5](#) ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article [L. 1234-9](#).

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

**Indemnité spéciale de licenciement** : double de l'indemnité légale, ce qui correspond aujourd'hui à ½ mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années, 2/3 de mois de salaire au-delà de 10 ans.

**Indemnité compensatrice** (montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis) : du même si le préavis ne peut être effectué en raison de l'inaptitude. L'indemnité n'est pas due en cas de refus abusif.

Cette indemnité présente un caractère indemnitaire, à la différence de l'indemnité compensatrice de préavis : elle se cumule avec les indemnités de sécurité sociale, n'ouvre pas droit à indemnité compensatrice de congés payés sur préavis (Soc. 9 nov. 2017, n° 16-14527).

Si une convention collective accorde une indemnité de préavis plus importante, seul le montant correspondant à l'indemnité légale est accordé (Soc. 2 juillet 2014, n° 12-29677).

## 2. Inaptitude d'origine non professionnelle

### Indemnités de droit commun :

art. L. 1234-9 C. trav.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

Prise en compte de la durée du préavis que le salarié aurait dû effectuer pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement, même s'il n'est pas en mesure de l'effectuer. Art. L. 1226-4 C. trav.

## 3. Sanction de l'absence de cause réelle et sérieuse

Si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, notamment car l'employeur a manqué à son obligation de reclassement :

Art. L. 1226-15 C. trav. (maladie professionnelle)

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié, prévues à l'article [L. 1226-8](#), le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles [L. 1226-10](#) à [L. 1226-12](#).

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article [L. 1226-14](#).

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article [L. 1235-2](#) en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.

Si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, seules les indemnités de droit commun sont accordées (application du barème d'indemnités)

# Le contentieux de l'inaptitude : zones d'ombres et clarifications

## I. Le contentieux de l'avis d'inaptitude : zones d'ombre persistantes

B. Augier « la contestation de l'avis du médecin du travail, une saga législative contre les salariés », Dr. Ouv. N° 838, p. 279

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude doit mentionner les délais et voies de recours (art. R. 4624-45 C. trav.)

**Les conditions dans lesquelles l'avis d'inaptitude peut être contesté ont été revues depuis la loi du 8 août 2016.**

**Avant la loi du 8 août 2016** : la contestation relevait de l'inspection du travail. L'employeur ou le salarié disposaient d'un délai de 2 mois pour la saisir, en informant l'autre partie. La décision de l'inspection (médecin-inspecteur du travail), se substituait à celle prise par le médecin du travail.

**La loi du 8 août 2016 a profondément revu les conditions de contestation :**

[art. L. 4624-7](#), (applicable aux avis d'inaptitudes délivrés jusqu'au 31 décembre 2017)  
I.-Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles [L. 4624-2](#), [L. 4624-3](#) et [L. 4624-4](#), il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.  
II.-Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article [L. 4624-8](#), sans que puisse lui être opposé l'[article 226-13 du code pénal](#).  
III.-La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles [256 à 258](#) du code de procédure civile.  
IV.-La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

- Désormais la contestation doit être portée devant le CPH, en sa forme de référé ([art. L. 4624-7 dans sa rédaction antérieure](#)). Le médecin du travail doit en être informé.
- La contestation peut porter sur les éléments de nature médicale justifiant les avis mais aussi les conclusions, indications écrites émises par le médecin du travail
- L'action doit être engagée dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis contesté (ou de la proposition, conclusion ou des indications écrites)
- La saisine CPH avait pour objet une demande de désignation d'un médecin-expert, figurant sur une liste d'experts établie près la Cour d'appel. Ce médecin-expert

devait statuer sur les éléments de nature médicale justifiant l'avis du médecin du travail. Il pouvait demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié, entendre le médecin du travail. Or, il n'existe que peu de médecin-experts près les Cour d'appel, la procédure a donc dû être revue.

- Le CPH pouvait également charger le médecin-inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation
- La décision du CPH, prise sur la base du rapport du médecin-expert se substitue à la décision initiale du médecin du travail
- Les frais d'expertise sont mis à la charge de la « partie perdante », sauf décision contraire du CPH dès lors que l'action n'est ni dilatoire ni abusive.

### **Modifications apportées par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, puis par la loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018**

#### [Art. L. 4624-7](#)

I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des [articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4](#). Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.

II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

III.-La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

IV.-Le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.

*(Version ord. 20 décembre 2017 : IV.-Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.)*

V.-Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

### **L'ordonnance a été complétée par le décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017**

#### [Art. R. 4624-45](#)

En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.

Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail

NOTA :

Conformément à l'article 4 du décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017, les présentes dispositions s'appliquent aux instances introduites en application de l'article L. 4624-7 du code du travail à compter du 1er janvier 2018.

- La **compétence du CPH** en la forme des référés est conservée
- **L'objet de la contestation** : « avis propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale » (et non plus « éléments de nature médicale justifiant les avis, exclusion des « avis de suivi » qui ne reposent sur aucun élément médical ?).
- **Le délai pour agir** reste fixé à 15 jours (R. 4624-45)
- Le texte précise désormais que l'employeur informe le médecin du travail de la contestation ; que **le médecin du travail n'est pas partie au litige**
- L'employeur peut demander **communication** des éléments médicaux ayant fondé la décision du médecin du travail **à un médecin qu'il mandate**.
- **Le CPH peut demander une mesure d'instruction** au médecin-inspecteur du travail
- Les frais d'expertise sont à la charge de la « partie perdante ». Une autre répartition peut être effectuée par le CPH, sauf action dilatoire ou abusive.
- Une somme permettant de couvrir les **frais d'expertise** doit être consignée (R. 4624-45-1 C. trav. et art. 267 et 271 CPC), en vue de la rémunération (honoraires) du médecin-inspecteur du travail ([arrêté du 27 mars 2018](#), environ 200 euros)
- **La décision de la formation de référé se substitue** aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Un texte qui persiste à poser de nombreuses difficultés.

Voir notamment l'article de Bernard Augier, Président du CPH de Lyon « La contestation de l'avis du médecin du travail, une saga législative contre les salariés », Dr. Ouvr. 2018, p. 279 (en annexe)

## II. Le contentieux lié à la rupture du contrat de travail : clarifications

[Soc. 3 mai 2018, n°16-26850](#), FS+P+B+R+I

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1411-1 du code du travail, ensemble les articles L. 451-1 et L. 142-1 du code de la sécurité sociale ;

Attendu, d'une part, **que si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;**

Attendu, d'autre part, **qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée ;**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 18 février 2001 en qualité de couvreur par M. Y..., a été victime, le 8 avril 2005, d'un accident du travail ; que la juridiction de sécurité sociale a dit que cet accident était dû à la faute inexcusable de l'employeur et a fixé les préjudices subis par le salarié ; qu'ayant été licencié, le 23 octobre 2013, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, M. X... a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'une indemnité réparant le préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que le salarié demande à la juridiction du travail de dire que son licenciement a pour cause la violation de l'obligation de sécurité de résultat incombant à son employeur et qu'en conséquence, il est sans cause réelle et sérieuse, et, à titre subsidiaire, qu'il a pour cause la faute inexcusable de son employeur, de sorte que cette nouvelle demande relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale comme étant une demande de réparation d'un préjudice né de l'accident du travail, qu'il lui appartient de présenter cette demande devant la juridiction de sécurité sociale seule compétente puisqu'elle constitue une demande d'indemnisation de la perte de son emploi consécutive à l'accident du travail et à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur commise à son égard ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié demandait la réparation du préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail et faisait valoir que son licenciement pour inaptitude était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande en paiement d'une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail, l'arrêt rendu le 30 septembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rouen ;

[Soc. 3 mai 2018, n° 17-10306](#), FS+P+B+R+I

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Agen, 8 novembre 2016), que Annie X... a été engagée le 13 novembre 2000 en qualité d'agent de maîtrise par la société Grimen, exerçant sous l'enseigne Leclerc ; que la salariée ayant été victime d'un accident du travail survenu le 4 août 2010, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste avec mention d'un danger immédiat à l'issue d'un unique examen du 10 mai 2011 ; que licenciée, le 6 juin suivant, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, elle a saisi la juridiction prud'homale ; que par un arrêt du 14 avril 2014, la juridiction de sécurité sociale a rejeté sa demande tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter son exception d'incompétence, alors, selon le moyen :

1°/ que, dans ses écritures, Mme Y... se bornait à faire valoir que son accident du travail et le licenciement pour inaptitude qui s'en était suivi résultait du manquement par son employeur à son obligation de sécurité en sorte qu'il devait être condamné à lui verser des dommages et intérêts correspondant aux salaires qu'elle aurait perçus jusqu'à sa mise à la retraite, sans jamais faire valoir que ce manquement justifiait que son licenciement soit considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en affirmant, pour rejeter l'exception d'incompétence de la juridiction prud'homale, que la salariée ne réclamait pas des dommages et intérêts en réparation d'un préjudice résultant de son accident du travail ou du manquement de son employeur à son obligation de sécurité mais des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale que l'action en réparation des

accidents et maladies mentionnés par le Livre IV ne peut donner lieu à aucune autre action que celles prévues par les articles L. 452-1 à L. 452-5, L. 454-1, L. 455-1, L. 455-1-1 et L. 455-2 du code de la sécurité sociale ; que la demande de dommages-intérêts tendant à la réparation des préjudices subis par le salarié en raison de son licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement, au motif que cette inaptitude serait due à un accident de travail correspond à une demande de réparation d'un préjudice né d'un accident mentionné par le Livre IV du code de la sécurité sociale qui ne peut être donc être exercée que sur le fondement des dispositions de ce code devant la juridiction de sécurité sociale ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que l'accident du travail dont a été victime Mme Y... a été pris en charge comme tel par la CPAM de Corrèze par courrier du 11 août 2010 ce dont il résultait que la demande de dommages-intérêts consécutive au licenciement pour inaptitude du salarié et fondée sur un prétendu manquement de l'employeur à l'origine de l'accident ayant entraîné l'inaptitude ne pouvait être formulée sur le fondement des dispositions du code du travail devant la juridiction prud'homale ; qu'en retenant néanmoins qu'elle était compétente pour se prononcer sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse résultant de l'inaptitude causée par l'accident du travail dont Mme Y... a été victime, la cour d'appel a violé l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale et, par fausse application, l'article L. 1235-3 du code du travail et l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction alors en vigueur ;

Mais attendu que si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, d'autre part, qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée ;

Et attendu, **qu'ayant constaté, sans méconnaître l'objet du litige, que la salariée ne réclamait pas des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice résultant de son accident du travail ou du manquement de son employeur à son obligation de sécurité mais des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que par son manquement à l'obligation de sécurité, l'employeur était à l'origine de son licenciement pour inaptitude, la cour d'appel en a exactement déduit qu'elle était compétente pour statuer sur cette demande ;**

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les deuxième et troisième moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

[Soc. 3 mai 2018, n° 16-18116](#), FS+B+P

Vu les articles L. 1411-1 du code du travail, ensemble les articles L. 451-1 et L. 142-1 du code de la sécurité sociale ;

Attendu que **si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître de l'application des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Z... a été engagée à compter du 1er août 1989 par l'association ADAPEI des Hautes-Pyrénées (l'association) en qualité d'infirmière ; que, selon une fiche de poste du 4 avril 2007, l'association a confié à la salariée des fonctions de coordonnatrice moyennant versement d'indemnités d'astreinte ; que la salariée, placée en arrêt de travail du 11 février au 23 mars 2012, puis, du 12 juin au 7 octobre 2012, a saisi la juridiction prud'homale le 10 octobre 2012 d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, et de demandes en paiement de diverses

sommes à titre d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que, le 19 décembre 2012, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que pour dire la juridiction incompétente pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire formée au titre du harcèlement moral et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, l'arrêt retient que lorsqu'un salarié sollicite la réparation du préjudice consécutif à un accident du travail dont il a été victime et dont il impute la responsabilité à l'employeur, ainsi que la réparation du préjudice qu'il a subi à la suite d'un licenciement prononcé en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, sa demande d'indemnisation correspond à une demande de réparation des conséquences de l'accident du travail dont l'appréciation relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale ;

Qu'en statuant ainsi, alors que **la juridiction prud'homale était seule compétente pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur formée par la salariée, et sur les demandes en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture**, la cour d'appel, qui devait examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de la demande de résiliation judiciaire, a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation de l'arrêt, du chef du dispositif critiqué par la première branche, entraîne l'annulation par voie de conséquence du chef de dispositif rejetant la demande de résiliation du contrat de travail ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 avril 2016, entre les parties par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, la cause et les parties en l'état où elle se trouvaient avant le dit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

**Et la note explicative de la Cour de cassation concernant les arrêts n° 16-26850 (1<sup>ère</sup> espèce ci-dessus) et 17-10306 (2<sup>nd</sup>e espèce)**

## **Note explicative relative aux arrêts de la Chambre sociale n°646 et 649 du 3 mai 2018**

- [Note explicative au format PDF](#)
- [Arrêt n°646 \(R 16-26.850\)](#)
- [Arrêt n°649 \(D 17-10.306\)](#)

L'obligation de sécurité à laquelle est tenu l'employeur, en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail, lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés (Soc., 5 mars 2008, Bull.2008, V, n°46, pourvoi n°06-45.888). Le manquement de l'employeur à cette obligation engage la responsabilité de l'employeur (Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-43.918, Bull. 2007, V, n° 216).

Cependant, même s'ils sont intrinsèquement liés à l'exécution du contrat de travail, l'appréciation et l'indemnisation de ces manquements ne relèvent pas nécessairement de la compétence de la juridiction prud'homale.

Lorsque le dommage n'est pas pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, le salarié peut engager une action contre son employeur sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle (Soc., 11 octobre 1994, Bull. 1994, V, n°269, pourvoi n° 91-40.025, ; Soc., 28 octobre 1997, Bull. 1997, V, n°339, pourvoi n°95-40.272 ; Soc., 7 décembre 2011, pourvoi n°10-22.875, Bull. 2011, V, n°287). Logiquement, une telle demande relève, en application de l'article L. 1411-1 du code du travail, de la compétence de la juridiction prud'homale (Soc., 8 février 2012, pourvois n°11-15.247 et suivants ; Soc., 6 mai 2014, pourvoi n°13-10.773).

Quand le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les règles spécifiques du code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 142-1 et L. 451-1, doivent s'appliquer. Se fondant sur ces dispositions, la chambre sociale, après avoir pris l'avis de la deuxième chambre civile, en avait déduit que si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Soc. 29 mai 2013, Bull. 2013, V, n°139, pourvoi n° 11-20.074).

Il en résulte que le salarié ne peut former devant la juridiction prud'homale une action en dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité pour obtenir l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette solution a cependant suscité de nombreuses interrogations sur la délimitation exacte des compétences respectives des juridictions prud'homales et de sécurité sociale.

Ces hésitations sont illustrées par les pourvois ayant donné lieu aux présents arrêts. Dans la première espèce (16-26.850), un salarié, victime d'un accident du travail, avait été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Soutenant que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité, il avait saisi le juge prud'homal d'une demande d'indemnisation du préjudice consécutif à la rupture. Cette demande avait été rejetée par la cour d'appel au motif qu'elle tendait à la réparation d'un préjudice né de l'accident du travail.

Dans la seconde (17-10.306), une salariée, également victime d'un accident, avait formé une demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en faisant valoir que son inaptitude découlait d'un manquement à l'obligation de sécurité. Alors que l'employeur avait soutenu que cette demande relevait du tribunal des affaires de sécurité sociale, la cour d'appel a rejeté cette exception d'incompétence et alloué des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Au regard de ces solutions contrastées, la chambre sociale a voulu définir précisément la compétence et l'office du juge prud'homal.

Elle décide, en premier lieu, que si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La chambre entend ainsi rappeler que même lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître de l'application des règles relatives à la rupture du contrat de travail. Ces décisions ne remettent cependant pas en cause les principes gouvernant la réparation des risques professionnels. A cet égard, la rente versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnise, d'une part, les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité et, d'autre part, le déficit fonctionnel permanent. En conséquence, la perte tant de l'emploi que des droits à la retraite, même consécutive à un licenciement pour inaptitude, est réparée par l'application des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale (Ch. mixte., 9 janvier 2015, pourvoi n° 13-12.310, Bull. 2015, Ch. mixte, n° 1 ; Soc., 6 octobre 2015, pourvoi n° 13-26.052, Bull. 2015, V, n° 187). Il s'en déduit notamment que même sur le fondement des dispositions de l'article L. 1226-15 du code du travail, le juge prud'homal

ne peut indemniser la perte des droits à la retraite consécutive à un accident du travail, laquelle est réparée par la rente prévue au titre du livre IV (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 14-20.214).

L'indemnisation allouée par la juridiction prud'homale est donc circonscrite aux conséquences de la rupture abusive ou illicite du contrat de travail. En d'autres termes, il appartient au juge prud'homal de faire application des sanctions prévues dans ces hypothèses par le code du travail.

En second lieu, la chambre sociale juge qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée. En effet, dans une telle hypothèse, le licenciement, même s'il est fondé une inaptitude régulièrement constatée par le médecin du travail, trouve en réalité sa cause véritable dans ce manquement de l'employeur. Si cette solution n'est pas nouvelle (Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-14.742, Bull. 2012, V, n° 236), elle est désormais affirmée avec netteté par la chambre sociale et doit être reliée au principe selon lequel il incombe aux juges du fond de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement (Soc., 10 avril 1996, pourvoi n° 93-41.755, Bulletin 1996 V n° 149).

## Quelques éléments de compréhension :

### 1. CPH et pôle social du TGI : des compétences complémentaires

- Le CPH est le juge de la rupture du contrat de travail.
- Le TASS (pôle social du TGI) est le juge de l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles

### 2. Le manquement à l'obligation de sécurité ou obligation de prévention

- Constitue une faute inexcusable, permettant l'indemnisation de l'entier préjudice consécutif à la maladie ou l'accident du travail
- Rend le licenciement pour inaptitude sans cause réelle et sérieuse

➤ Ces deux indemnisations sont distinctes

### 3. Conséquences sur le plan de la procédure

- La réparation du préjudice résultant des lésions consécutives à l'accident ou la maladie relève de la compétence du TASS
- La réparation du préjudice résultant de la rupture injustifiée du contrat de travail (absence de cause réelle et sérieuse) relève de la compétence du CPH

- Les deux compétences sont distinctes.
- Les suites de l'action devant le CPH ne sont pas conditionnées par la solution retenue par le TASS, même s'il paraît difficile d'opérer une scission nette entre manquement à l'obligation de sécurité et manquement à l'obligation de prévention.
- Mais le champ de compétence du CPH est limité à l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les autres préjudices (perte des droits à retraite, perte de chance de promotion professionnelle, perte de l'emploi...) sont réparés par le TASS.

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL

**Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste**

NOR : MTRT1716161A

**Publics concernés :** employeurs et travailleurs relevant de la quatrième partie du code du travail.

**Objet :** modèles d'avis d'aptitude et d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des services de santé au travail à l'issue des différents types d'examens et de visites réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs

**Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2017.

**Notice :** la création de ces modèles est une conséquence de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail portée par l'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et son décret d'application du 27 décembre 2016.

A l'issue de toutes les visites, réalisées par un professionnel de santé du service de santé au travail, (à l'exception de la visite de pré-reprise), une attestation de suivi conforme au modèle figurant à l'annexe 1 est remise au travailleur et à l'employeur.

Toutefois, si le travailleur bénéficie d'un suivi individuel renforcé en raison de son affectation à un poste mentionné à l'article R. 4624-23, un avis d'aptitude ou un avis d'inaptitude conforme aux modèles figurant aux annexes 2 et 3 lui est remis ainsi qu'à l'employeur à l'issue de toute visite réalisée par le médecin du travail (à l'exception de la visite de pré-reprise).

Par ailleurs, en application de l'article L. 4624-4, à l'issue de toute visite (à l'exception de la visite de pré-reprise) réalisée par le médecin du travail, celui-ci peut, s'il l'estime nécessaire, délivrer au travailleur et à l'employeur un avis d'inaptitude conforme au modèle figurant à l'annexe 3, qui se substitue à l'attestation de suivi.

Enfin, en application de l'article L. 4624-3, à l'issue de toute visite réalisée par le médecin du travail (à l'exception de la visite de pré-reprise), celui-ci peut remettre au travailleur un document conforme au modèle figurant à l'annexe 4 préconisant des mesures d'aménagement de poste, qui accompagnera selon les cas soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude remis à l'issue de la même visite. Il peut enfin être délivré par le médecin du travail après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude.

**Références :** les présents arrêtés sont pris pour l'application de l'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1226-2-1, L. 1226-12, L. 4624-1 à L. 4624-5, L. 4624-7, R. 4624-10 à R. 4624-34, R. 4624-42, R. 4624-45 et R. 4624-55 ;

Vu l'avis de la commission spécialisée n° 5 du Conseil d'orientation des conditions de travail en date du 8 juin 2017,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le contenu de l'attestation de suivi prévue notamment à l'article L. 4624-1 du code du travail est conforme au modèle figurant à l'annexe 1.

**Art. 2.** – Le contenu de l'avis d'aptitude prévu notamment aux articles L. 4624-2 et R. 4624-55 du code du travail est conforme au modèle figurant à l'annexe 2.

**Art. 3.** – Le contenu de l'avis d'inaptitude prévu notamment aux articles L. 4624-2, R. 4624-42 et R. 4624-55 du code du travail est conforme au modèle figurant à l'annexe 3.

**Art. 4.** – Le contenu du document de proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail prévu notamment à l'articles L. 4624-3 est conforme au modèle figurant à l'annexe 4.

**Art. 5.** – Le présent arrêté entre en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2017.

**Art. 6.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 16 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :  
*Le directeur général du travail,*  
Y. STRUILLOU

## ANNEXES

## Annexe 1

<b>SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL</b>	<b>ATTESTATION DE SUIVI</b> individuel de l'état de santé (art L. 4624-1 du code du travail)	<b>ENTREPRISE</b>
		Médecin référent

<b>SALARIE(E)</b>	
Nom :	Prénom :
Date de naissance :	

<b>POSTE DE TRAVAIL</b>
<b>OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)</b>
1.
2.
3.

<b>DATE DE LA VISITE</b>		
Date :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :

<b>TYPE DE VISITE*</b>
<input type="radio"/> Visite d'information et de prévention <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> initiale (art. R. 4624-10)</li> <li><input type="radio"/> périodique (art. R. 4624-16)</li> <li><input type="radio"/> visite de reprise (art. R. 4624-31)</li> <li><input type="radio"/> visite à la demande (art. R. 4624-34)</li> </ul> <input type="radio"/> Suivi individuel renforcé : visite intermédiaire (art R. 4624-28)
<i>* Si le médecin du travail constate une inaptitude, utiliser l'avis d'inaptitude. Pour les travailleurs en suivi individuel renforcé (hors visite intermédiaire), utiliser les avis d'aptitude et d'inaptitude.</i>

<b>PROCHAINE VISITE</b>
A revoir au plus tard le :
<input type="radio"/> par le médecin du travail <input type="radio"/> par le professionnel de santé dans le cadre d'un protocole sous l'autorité du médecin du travail

<b>ATTESTATION ETABLIE PAR</b>
<input type="radio"/> le médecin du travail <input checked="" type="radio"/> un autre professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail, le docteur : _____ dans le cadre d'un protocole : <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> le collaborateur médecin</li> <li><input type="radio"/> l'interne en médecine du travail</li> <li><input type="radio"/> l'infirmier</li> </ul>

<b>DATE</b> <b>NOM ET SIGNATURE DU PROFESSIONNEL DE SANTE</b>
--

Attestation de suivi accompagnée d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur

**NB :** Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail

**Le travailleur, l'employeur ou le médecin du travail peuvent solliciter l'organisation d'une visite à la demande par le médecin du travail (R. 4624-34 du code du travail).**

## Annexe 2

<b>SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL</b>	<b>AVIS D'APTITUDE</b> <i>réservé aux travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé</i>	<b>ENTREPRISE</b>
		Médecin référent

<b>SALARIE(E)</b>	
Nom :	Prénom :
Date de naissance :	

<b>POSTE DE TRAVAIL</b>
<b>OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins)</b>
1.
2.
3.

<b>TYPE D'EXAMEN MEDICAL</b>
<input type="radio"/> Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24) <input type="radio"/> Examen médical périodique (art. R. 4624-28) <input type="radio"/> Visite de reprise (art. R. 4624-31) <input type="radio"/> Visite à la demande (art. R. 4624-34)

<b>DATE DE L'EXAMEN MEDICAL</b>		
Date :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :

<b>PROCHAINE VISITE</b>
A revoir :
<input type="radio"/> Par le professionnel de santé dans le cadre de la visite intermédiaire au plus tard le : <input type="radio"/> Par le médecin du travail dans le cadre de la visite périodique au plus tard le :

<b>DATE :</b> <b>NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDECIN</b>  
--

Avis d'aptitude accompagné d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur

**NB :** Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail

**Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :**

Les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du code du travail).

## Annexe 3

<b>SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL</b>	<b>AVIS D'INAPTITUDE</b> <i>(art. L. 4624-4 du code du travail)</i>	<b>ENTREPRISE</b>
		Médecin référent

<b>SALARIE(E)</b>	
Nom :	Prénom :
Date de naissance :	

<b>POSTE DE TRAVAIL</b>
<b>OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)</b>
1.
2.
3.

<b>TYPE D'EXAMEN MEDICAL</b>
Suivi individuel renforcé : <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24)</li> <li><input type="radio"/> Examen médical périodique (art. R. 4624-28)</li> <li><input type="radio"/> Visite intermédiaire (art. R. 4624-28)</li> </ul>
Visite d'information et de prévention <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> initiale (art. R. 4624-11)</li> <li><input type="radio"/> périodique (art. R. 4624-16)</li> </ul>
<input type="radio"/> Visite de reprise (art. R. 4624-31)
<input type="radio"/> Visite à la demande (art. R. 4624-34)

<b>DECLARATION D'INAPTITUDE</b>		
<i>Mentions obligatoires en application de l'art. R. 4624-42 du code du travail</i>		
Date de la 1 <sup>ère</sup> visite:	Heure d'arrivée :	Heure de départ :
<input type="radio"/> Etude de poste en date du :		
<input type="radio"/> Etude des conditions de travail en date du :		
<input type="radio"/> Echange avec l'employeur en date du :		
<input type="radio"/> Date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise :		
Le cas échéant : date de la 2 <sup>nde</sup> visite :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :

<b>CAS DE DISPENSE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT</b>
<i>(articles L. 1226-2-1, L. 1226-12 et L. 1226-20 du code du travail)</i>
<input type="radio"/> « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
<input type="radio"/> « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

<b>CONCLUSIONS ET INDICATIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT (art. L. 4624-4)</b>

<b>DATE :</b> <b>NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDECIN</b>
--

**NB :** Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail

**Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :**

Les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du code du travail).

## Annexe 4

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail <i>(art. L. 4624-3 du code du travail)</i>	ENTREPRISE  Médecin référent
-----------------------------	---	------------------------------------

<b>SALARIE(E)</b>	
Nom	Prénom
Date de naissance	

<b>POSTE DE TRAVAIL</b>	
<b>OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)</b>	
1.	
2.	
3.	

DATE :

**NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL  
OU DU COLLABORATEUR MEDECIN**

Document délivré:

- avec l'attestation de suivi en date du :  
 avec l'avis d'aptitude en date du :

Echange avec l'employeur en date du :

**Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :**

Les éléments de nature médicale justifiant le présent document peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du code du travail).

# La contestation de l'avis du médecin du travail, une saga législative contre les salariés

par Bernard AUGIER, Président du Conseil de prud'hommes de Lyon

## PLAN

« Il faut se méfier des gens qui vendent des outils, mais ne s'en servent jamais »,

Marcel Pagnol

### I. Une procédure bancale devant le Conseil de prud'hommes

- A. La formation de référé statue sur le fond
- B. La compétence du Conseil de prud'hommes en question
- C. Qui sont les parties au litige ?
- D. Le secret médical attaqué par la possibilité pour l'employeur de mandater un médecin

Jusqu'en 2017, les recours contre les avis du médecin du travail, ceux relatifs à l'aptitude ou à l'inaptitude du salarié, étaient exercés auprès de l'inspecteur du travail. Celui-ci prenait une décision après avoir sollicité si besoin était l'avis du médecin inspecteur du travail.

Cette procédure a été réformée une première fois par la loi *El Khomri* du 8 août 2016, qui, a dirigé ces recours vers le Conseil de prud'hommes, à charge pour celui-ci de désigner un médecin-expert inscrit comme expert judiciaire (1). Deux décrets de décembre 2016 et de mai 2017 sont venus apporter des précisions et corrections (2). La procédure de contestation restant trop difficilement applicable (3), notamment par absence d'expert en médecine du travail près les cours d'appel, les ordonnances *Macron* de septembre 2017 suivies d'un décret du 15 décembre 2017, tous deux applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018, ont largement revu la procédure, notamment en remplaçant le médecin-expert par le médecin inspecteur du travail (4). Enfin un arrêté du 27 mars 2018 a fixé la rémunération du médecin inspecteur du travail.

### II. Une volonté d'assécher le contentieux ?

- A. La judiciarisation comme obstacle aux recours
- B. Une procédure payante

Fallait-il réformer cette procédure, sachant que sur 10.000 avis d'inaptitude rendus tous les ans par les médecins du travail, 1.500 font l'objet d'une contestation, il n'est pas sûr que cette nouvelle procédure fût d'une urgence absolue.

Alors que nombre de salariés souffrent de leurs conditions de travail, et supportent de moins en moins l'intensification des rythmes de travail et la course à la rentabilité au mépris de leur santé, on ne peut que déplorer l'instauration d'une procédure bancale (I) résultant d'une volonté d'assécher le contentieux en le judiciarisant et en le rendant payant (II). En définitive, les salariés sont privés du droit de contester un avis du médecin du travail ayant une importance déterminante sur leurs conditions de travail ou leur maintien dans l'emploi, ce qui relève, à tout le moins, d'un déni de démocratie et, au pire, d'un déni de justice.

## I. Une procédure bancale devant le Conseil de prud'hommes

### A. La formation de référé statue sur le fond

La loi *El Khomri* a complètement modifié le destinataire de la contestation en la confiant au Conseil de prud'hommes. L'article L. 4624-7 du Code du travail

indique : « le salarié ou l'employeur peut saisir le Conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale » (5).

(1) Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ; dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ; v. F. Héas, « La réforme du régime de l'inaptitude suite à la loi du 8 août 2016 », *Dr. Ouvr.* 2016, p.103.

(2) Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 et décret n° 2017-1108 du 10 mai 2017.

(3) P.-Y. Verkindt, « La santé du travailleur une nouvelle fois sous le feu des projecteurs », *JCP Social* 2016, n° 1306 ; l'auteur parle de « degré zéro de l'intelligence juridique ».

(4) Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; décret 2017-1698 du 15 décembre 2017.

(5) Art. L. 4624-7 et R. 4624-45, C. trav..

Le Conseil de prud'hommes statue « en la forme des référés », c'est-à-dire que la formation des référés est seule compétente et qu'elle statue par ordonnance ayant autorité de la chose jugée dans les conditions prévues à l'article R.1455-12 du Code du travail (6).

## B. La compétence du Conseil de prud'hommes en question

La loi *El Khomri* a ainsi attribué une nouvelle compétence au Conseil de prud'hommes, qui peut donc connaître d'un litige entre l'un des cocontractants du contrat de travail et un tiers au contrat, en l'occurrence le médecin du travail, sans pour autant que celui-ci ne soit partie au litige.

Pour rappel, la compétence d'attribution du Conseil de prud'hommes est réservée aux différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient (7). Elle concerne aussi les différends nés entre salariés à l'occasion du travail (8). Le Conseil de prud'hommes règle aussi les différends et litiges des personnes des services publics lorsqu'elles sont employées dans les conditions de droit privé (9). Enfin, lorsqu'un organisme se substitue habituellement aux obligations légales de l'employeur, il peut être mis en cause aux côtés de celui-ci en cas de litige entre l'employeur et les salariés qu'il emploie (ex. : AGS-CGEA) (10).

Or, le nouveau contentieux attribué au Conseil de prud'hommes ne se situe ni entre l'employeur et le salarié, ni entre des salariés, ni avec un organisme se substituant à l'employeur.

Il en ressort que la nouvelle compétence présente des difficultés d'articulation avec les textes légaux relatifs à la compétence du Conseil de prud'hommes.

Ne faut-il pas confronter cette nouvelle compétence avec le bloc de compétence d'attribution de la juridiction prud'homale exprimé à l'article L.1411-1 du Code du travail ?

Un courrier du Directeur général du travail du 3 février 2017, afin de justifier que le bloc de compétence du conseil de prud'hommes demeure, indique que « le conseil de prud'hommes ne peut connaître que des demandes relevant de sa compétence propre opposant les parties au contrat de travail, et

que la nouvelle compétence donnée au conseil de prud'hommes par l'article L. 4624-7 du Code du travail ne fait pas exception à cette règle... ». Alors que le contentieux visé concerne un avis médical rendu par une partie extérieure au contrat !

## C. Qui sont les parties au litige ?

L'employeur et le salarié uniquement. Les dispositions issues des ordonnances *Macron* sont explicites sur ce point : « le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige » (11).

Ainsi, seuls le salarié et l'employeur sont convoqués. Cela ressort des dispositions générales du Code du travail sur la procédure prud'homale, qui visent les litiges entre employeurs et salariés (12).

Pourtant, la présence du salarié ou de l'employeur en tant que défendeur au procès n'a rien d'évident du fait de l'absence de différend entre ceux-ci, puisque c'est l'avis du médecin du travail qui est contesté. Cette absence de différend, au moment de la saisine, est d'autant plus criante que le délai pour contester l'avis rendu par le médecin du travail devant la formation de référé est de 15 jours (à compter de la notification de l'avis du médecin du travail) (13). Ainsi, par exemple, dans le cadre d'une visite de reprise, au moment de la contestation, aucun litige n'existe encore entre l'employeur et le salarié, car l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour tenter de reclasser le salarié ou, à défaut, de le licencier (14).

## D. Le secret médical attaqué par la possibilité pour l'employeur de mandater un médecin

Concernant le respect du secret médical, le Conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM) a interpellé le Premier Ministre par courrier en date du 19 décembre 2017 au sujet de la rédaction de l'article L.4624-7, qui prévoit, dans sa deuxième partie, « qu'à la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites, ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet ».

Dans ce courrier, le CNOM considère que « les médecins ne sont pas tenus à une telle obligation de communication [et alerte] sur le risque de rupture qui

(6) Qui ont été instaurées par le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail ; v. circ. du 27 mai 2016 de présentation du décret (NOR : JUSC1614424C ; BO M.J 2016-06 du 30 juin 2016).

(7) Art. L. 1411-1, C. trav.

(8) Art. L. 1411-3, C. trav.

(9) Art. L. 1411-2, C. trav.

(10) Art. L. 1411-6, C. trav.

(11) Art. L. 4624-7, C. trav.

(12) Art. L. 1411-1, C. trav.

(13) Art. R. 4624-45, C. trav.

(14) Art. L. 1226-4 et L. 1226, C. trav.

pourrait en résulter dans la relation de confiance entre les salariés et les médecins du travail ». En l'absence de

réponse du Premier Ministre, un rappel a été effectué le 14 février 2018, pour l'instant sans plus de succès.

## II. Une volonté d'assécher le contentieux ?

### A. La judiciarisation comme obstacle aux recours

Pourquoi faire du juge des référés prud'homal le juge de la contestation des avis du médecin du travail ? La réponse délivrée par le ministère du Travail aux membres du Conseil supérieur de la Prud'homie est édifiante : « on peut raisonnablement s'attendre à ce que les contestations des avis du médecin du travail soient moins nombreuses devant le CPH du fait de la judiciarisation de la procédure » (15).

Cette réponse n'honore pas son auteur, quel qu'il soit ; de tels propos ne peuvent qu'être condamnés avec la plus grande fermeté. L'accès à la justice ne peut être entravé par des procédures qui excluent par l'argent les salariés sur un sujet qui concerne tant leur santé que leur éventuel licenciement pour inaptitude.

Soulignons que, dans le même temps, a été introduite, pour saisir le conseil de prud'hommes, en mai 2016, l'exigence d'une requête motivée qui s'applique aussi devant la formation de référé (16). Cette requête rend l'engagement de la procédure plus technique, ce qui explique probablement une très importante baisse du nombre des saisines.

### B. Une procédure payante

#### 1. De l'expert judiciaire au médecin inspecteur du travail, la rémunération demeure

Constatant, la quasi pénurie d'experts spécialisés en médecine du travail sur les listes des experts près les cours d'appel, les ordonnances *Macron* ont remplacé l'expert par le médecin inspecteur du travail, organisant ainsi le retour du médecin inspecteur du travail dans la procédure, sans pour autant rendre la procédure plus accessible. Au passage, rappelons qu'un an avant, le ministère du Travail avait expliqué dans une réponse aux questions des membres du Conseil Supérieur de la Prud'homie que la pénurie de médecins inspecteurs était à l'origine de la nouvelle compétence du juge des référés, et de la nomination d'un expert !

Alors que l'on pouvait penser que le retour du médecin inspecteur du travail dans la procédure

pouvait exclure une quelconque rémunération, le texte prévoit une rémunération et donc une consignation, retour donc à la case départ pour le salarié demandeur.

Le médecin inspecteur du travail étant un contractuel de droit public, comment peut-il recevoir des émoluments en plus de sa rémunération, sachant que lorsque l'inspecteur du travail avait la compétence de la contestation de l'avis, cela faisait partie des fonctions des médecins inspecteur du travail sans que cela ne génère à l'époque de rémunération supplémentaire ?

Faut-il entendre que le médecin inspecteur du travail fera cette expertise en dehors de ses heures de travail ? La question soulevée lors d'une séance du conseil supérieur de la prud'homie n'a reçu à ce jour aucune réponse.

Il est aussi prévu que le médecin inspecteur du travail pourra s'adjoindre le cas échéant de tiers, aucune rétribution particulière n'ayant été prévue, cela devra rentrer dans les émoluments du médecin inspecteur du travail fixés par l'arrêté du 27 mars 2018.

#### 2. Consignation pour le demandeur et frais d'expertise en principe à charge de la partie perdante

Rappelons qu'en matière d'expertise, il y a l'obligation de consigner une somme avant tout commencement d'une expertise (17), ce qui découragera, nombre de salariés qui devront avancer 200 euros (8 fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste) avant de voir examiner leur recours.

C'est à la partie perdante qu'il échoit de payer les frais d'expertise. Néanmoins, il faut noter que les dispositions applicables permettent à la formation de référé de faire supporter les frais d'expertise à l'autre partie (18). Mais à part le mérite d'exister, cette disposition relève de l'utopie pour celles et ceux qui connaissent la réalité du procès prud'homal et l'exercice de la parité, la résistance s'organisant autour du renvoi devant le juge départiteur dont on connaît ici où là les délais pour juger.

(15) Compte-rendu Conseil supérieur de la prud'homie du 19 décembre 2016, Annexe 1, p. 20.

(16) Art. R. 1452-1, C. trav. ; décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail ; v. circ. du 27 mai 2016, préc.

(17) Art. R. 4624-45-1 du Code du travail et art. 267 et 271 du Code de procédure civile.

(18) Art. L. 4624-7, IV du Code du travail.

Il faut aussi garder en tête que le conseil de prud'hommes n'a pas l'obligation de solliciter un médecin inspecteur du travail, car il peut estimer que le recours n'est pas fondé, par exemple au regard des délais de contestation ou encore parce que le médecin du travail avant de formuler son avis n'a peut-être pas eu recours à toutes les concertations prévues par la loi. Il n'y aura donc pas de frais engagés.

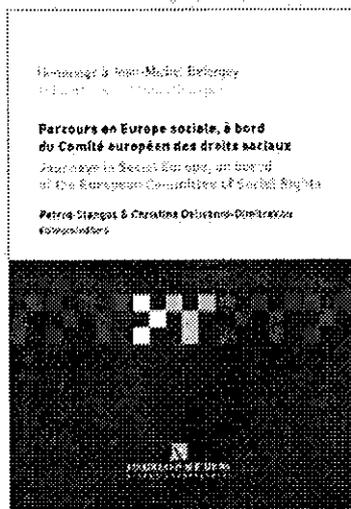
Quant à la fixation de la rémunération, l'article R.4624-45-1 indique que compétence est donnée au Président du conseil de prud'hommes (19), statuant en la forme des référés de fixer la rémunération, alors que la libération des sommes consignées est faite par la caisse des dépôts et consignations sur présentation de l'autorisation du Président de la formation de référé, décidément rien n'est simple dans cette procédure, du début à la fin !

Au-delà de l'abondance de textes législatifs et réglementaires pour ce contentieux, reste la question des moyens car en la matière, il y a pénurie des postes de médecins inspecteurs du travail. En effet, sur les 58 postes de médecin inspecteur du travail existant seulement 27 sont pourvus, (par exemple, en région Rhône-Alpes-Auvergne, 3 postes sur 7), sans parler des cas de récusation de médecin inspecteur du travail qui auront été consultés en amont par le médecin du travail avant qu'il délivre son avis.

La protection de l'état de santé des salariés inscrit à l'article 11 du préambule de la constitution énonçant que « la nation garantit au citoyen la protection de sa santé » est bien loin des préoccupations des initiateurs de cette procédure, et de bien d'autres malheureusement.

Bernard Augier

(19) Art. R. 4624-45-1 du Code du travail.



Editeur Sakkoulas  
Avril 2018  
ISBN 978-9-6056-8753-3  
206 pages – 20 euros

HOMMAGE À JEAN-MICHEL BELORGEY

## PARCOURS EN EUROPE SOCIALE, À BORD DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX.

Sous la direction de Christina Deliyanni-Dimitrakou, Petros Stangos

SOMMAIRE

Avant-propos par Petros Stangos

Jean-Michel Belorgey par lui-même

La contribution de Jean-Michel Belorgey au développement de la jurisprudence du Comité Européen des Droits Sociaux par Luis Jimena Quesada

Le Règlement du Comité Européen des Droits Sociaux par Regis Brillat

L'invocabilité des droits sociaux de la Charte des Droits Fondamentaux de l'UE aux relations entre particuliers par Christina Deliyanni-Dimitrakou

The European Committee of Social Rights outlaws the austerity legislation in Greece by Nikolaos Gavalas

Enhancing and Limiting Citizenship Rights in EU Law: Towards a Rights to Care? by Anna-Maria Konsta

La solidarité en tant que fondement des droits sociaux par Angelos Stergiou

The need for social services in the contemporary Europe by Andrzej Marjan Świątkowski

L'emploi des jeunes : points d'appui et protection dans la Charte Sociale Européenne par François Vendamme

The role of the collective complaints procedure of the European Committee of Social Rights in the protection of social rights by Marcin Wujczyk