

MASTER 2

DROIT ET SCIENCES DU TRAVAIL EUROPEEN

UE2 Droit du travail approfondi

03 janvier 2017

9h30-12h30

Aucun document n'est autorisé.

Vous choisirez les sujets correspondant à la durée de l'épreuve choisie et traiterez les deux sujets donnés :

- le sujet n° 1 (I. Desbarats)
- ET**
- le sujet n° 2 (J.-M. Lattes)

sur des copies séparées en indiquant le sujet traité ET la durée de l'épreuve (1h30 ou 3h).

Année universitaire 2016-2017

Session 1

Sujets pour l'épreuve de 1h30 :

deux sujets de 45mn chacun (I. Desbarats ; JM Lattes) à traiter sur deux copies séparées.

sujet n° 1 (I. Desbarats)

Quelle protection des droits sociaux fondamentaux en contexte de mondialisation ?

sujet n° 2 (J.-M. Lattes)

L'influence européenne sur les mutations contemporaines du droit du travail.

Sujets pour l'épreuve de 3h :

deux sujets de 1h30 chacun (I. Desbarats ; JM Lattes) à traiter sur deux copies séparées.

sujet n° 1 (I. Desbarats)

Le « lieu d'exécution habituelle du travail » du salarié mobile : définition et enjeux pour la résolution des conflits de lois et/ou de juridictions.

sujet n° 2 (J.-M. Lattes)

Commentez librement l'article suivant en mettant en évidence les mutations du droit du travail et leurs conséquences sur la protection du salarié.

ARTICLE

Village de la Justice Village-justice.com

Le licenciement pour inaptitude : les apports des lois Rebsamen et El Khomri. Par Amandine Sarfati, Avocat.

mardi 18 octobre 2016

Adresse de l'article original :

<http://www.village-justice.com/articles/licenciement-pour-inaptitude-les-apports-des-lois-Rebsamen-Khomri,23301.html>

En principe, lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher et tenter de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Néanmoins, les lois Rebsamen et El Khomri consacrent des exceptions à cette obligation de reclassement.

En principe, lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher et lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Que le salarié soit lié par un CDI ou un CDD, son inaptitude ne peut justifier la rupture du contrat qu'en cas d'impossibilité de reclassement ou de refus des emplois proposés.

Par un arrêt du 31 mars 2016, la Cour de cassation a jugé que les propositions de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son emploi à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnel, n'ont pas à être faites par écrit (Cass. soc., 31 mars 2016).

Quoi qu'il en soit, la position adoptée par le salarié ne saurait, en aucune manière, dispenser l'employeur de son obligation de reclassement (Cass.Soc. 16 sept. 2009).

Si le salarié refuse une offre de reclassement, l'employeur doit en tirer les conséquences soit en formulant de nouvelles propositions, soit en procédant au licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement (Cass.Soc.26 janv. 2011).

Le refus par le salarié d'un poste de reclassement proposé par l'employeur ne constitue pas en lui-même une cause réelle et sérieuse de licenciement, lorsque le poste proposé emporte modification de son contrat de travail (Cass.Soc. 26 janv. 2011).

Les lois Rebsamen et El Khomri consacrent des exceptions à l'obligation de reclassement de l'employeur en matière d'inaptitude du salarié constatée par la médecine du travail.

a) en matière de maladie professionnelle

- *loi Rebsamen*

La recherche d'un reclassement ne sera désormais plus automatique s'agissant d'un licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail. L'employeur pourra en effet en être dispensé lorsque le médecin du travail précisera dans son avis que « *le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable pour sa santé* » (article L1226-12 du Code du travail).

- *loi El Khomri*

La loi El Khomri du 8 août 2016 complète l'article L1226-12 du Code du travail en consacrant une nouvelle exception à l'obligation de reclassement de l'employeur en matière de maladie professionnelle. Dorénavant, l'employeur pourra également déroger à son obligation de reclassement lorsque l'avis du médecin du travail mentionnera expressément que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

b) en matière de maladie non professionnelle

En matière de maladie non professionnelle, les exceptions à l'obligation de reclassement sont identiques à celles consacrées pour les maladies professionnelles.

La loi El Khomri du 8 août 2016 consacre en effet un nouvel article L1226-2-1 du Code du travail qui prévoit que :

- l'employeur pourra désormais rompre le contrat de travail du salarié déclaré inapte par la médecine du travail sans satisfaire à son obligation de reclassement si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ;
- l'employeur pourra également déroger à son obligation de reclassement lorsque l'avis du médecin du travail mentionnera expressément que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.* »

Article 1226-2-1 du Code du travail : « *Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.*

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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 dans un emploi. »

Maître Amandine SARFATI Directrice pédagogique de SUP BARREAU