



## V Textes parus aux journaux officiels

### Textes généraux

- **Loi n° 2010-499 du 18 mai 2010** visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement (*JO n° 114 du 19 mai 2010*)
- **Décret n° 2010-504 du 17 mai 2010** complétant le décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative au contrat de transition professionnelle (*JO n° 114 du 19 mai 2010*)

### Textes particuliers

#### Secteur « Aérien »

- **Arrêté du 20 mai 2010** portant application du décret n° 2006-1235 du 10 octobre 2006 relatif à l'indemnité de technicité et de sécurité allouée aux personnels techniques et assimilés de Météo-France (*JO n° 116 du 21 mai 2010*)

#### Secteur « Equipement »

- **Décret n° 2010-467 du 7 mai 2010** modifiant le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions (*JO n° 108 du 11 mai 2010*)
- **Arrêté du 10 mai 2010** portant création d'une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires de droit public de la direction de l'information légale et administrative (*JO n° 109 du 12 mai 2010*)
- **Arrêté du 10 mai 2010** portant organisation de l'élection des représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires de droit public de la direction de l'information légale et administrative (*JO n° 109 du 12 mai 2010*)

## V Jurisprudence

### Cour de cassation

- **Soc. 8 avril 2010 n° 40.975 (FS-PB) :**  
S<sup>té</sup> Belleval c/ X.  
**Visite médicale – Constat d'inaptitude**

### Conventions collectives

- **Arrêté du 10 mai 2010** portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques (nouvellement intitulée convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables) (*JO n° 116 du 21 mai 2010*)  
*Etend les dispositions de l'avenant n° 38 du 20 octobre 2009, relatif au changement d'intitulé de la convention collective nationale*
- **Arrêté du 10 mai 2010** portant extension d'avenants à la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables (*JO n° 116 du 21 mai 2010*)  
*Etend les dispositions de :*
  - l'avenant n° 69 du 20 octobre 2009, relatif aux salaires minimaux, à l'annexe n° 4 de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail dispositions qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;
  - l'avenant n° 73 du 20 octobre 2009, relatif aux salaires horaires, à l'annexe n° 3 de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;
  - l'avenant n° 75 du 20 octobre 2009, relatif aux salaires horaires, à l'annexe n° 1 de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;
  - l'avenant n° 75 du 20 octobre 2009, relatif aux salaires horaires, à l'annexe n° 2 de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;
  - l'avenant n° 41 du 25 novembre 2009, relatif à l'emploi des séniors, à la convention collective susvisée.

Le médecin du travail peut conclure à l'inaptitude physique d'un salarié après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail, y compris à l'occasion d'une visite occasionnelle demandée par le salarié et suivi d'un second rendez-vous dans les 15 jours. C'est ce qu'a précisé la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt rendu le 8 avril dernier.

L'arrêt intervient à propos d'un salarié licencié pour inaptitude.

Un salarié, embauché comme chaudronnier se retrouve en arrêt maladie du 25 octobre au 6 novembre 2004. Il demande à être examiné par le médecin du travail alors qu'il a repris ses fonctions depuis le 7 novembre. L'examen a lieu le 30 décembre 2004. Le salarié se retrouve à nouveau en arrêt maladie à compter du 3 janvier 2005. Il est à nouveau examiné par le médecin du travail. A l'issue de cette seconde visite le médecin du travail rend un avis qualifié de « deuxième avis d'inaptitude en application de l'article R. 241-51-1 [devenu R. 4624-31] du code du travail Le 12 février 2005 l'employeur licencie le salarié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Le salarié conteste son licenciement devant les tribunaux. Pour le salarié, l'inaptitude ne peut être constatée que dans le cadre d'une visite de reprise et que son licenciement tombe donc sous le coup de la discrimination fondée sur l'état de santé et doit donc être annulée.

Pour rappel, la procédure d'inaptitude est réglementée par l'article L. 4624-31 du code du travail. Le médecin peut déclarer l'inaptitude après :

- Une étude du poste et des conditions de reprises du salarié
- Deux examens médicaux espacés de 15 jours.

Ces examens médicaux interviennent dans le cadre d'une visite de reprise qui est obligatoire suite à un congé maternité, une absence maladie de plus de 21 jours ou une absence pour accident de travail de plus de 8 jours.

Dans cet arrêt, la question posée à la Cour est de savoir s'il est possible de déclarer l'inaptitude à l'issue d'une visite d'embauche, d'une visite périodique des 24 mois ou d'une visite occasionnelle demandée par le salarié.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié, elle considère que le licenciement du salarié est nul. La cour d'appel relève

*« que l'arrêt de travail ne résultant pas d'un accident de travail étant d'une durée inférieure à 21 jours, l'examen médical de reprise prévu à l'article R. 4624-31 alors que la suspension de son contrat de travail avait pris fin depuis sept semaines, ne pouvait être qualifiée de visite de reprise et pour cause, l'arrêt de travail ne résultant pas d'un accident de travail étant inférieur à 21 jours, la visite prévue au code du travail n'était pas obligatoire ; que le 30 décembre 2004, le salarié à la demande de son médecin traitant, a fait l'objet d'un examen médical par le médecin du travail alors qu'il avait repris son travail depuis le 6 novembre précédent ; que dès lors cette visite occasionnelle effectuée à l'initiative du seul salarié, alors que la suspension de son contrat de travail avait pris fin depuis plus de sept semaines, ne pouvait être qualifiée de visite de reprise ; qu'ensuite le contrat de travail de M. X. .. s'est trouvé de nouveau suspendu, pour cause de maladie non professionnelle du 3 janvier au 21 mars 2005 ; que le 13 janvier 2005 le médecin du travail examinait cependant le salarié et rendait un avis d'inaptitude qu'il qualifiait de « deuxième visite article R. 241-51-1 du code du travail ; que toute fois l'avis d'inaptitude délivré en cours de suspension du contrat de travail, alors que la question de la reprise du travail n'était pas posée par l'employeur, ni envisagée par le salarié qui devait au préalable subir une intervention chirurgicale le 31 janvier 2005 » a été qualifié à tort de « seconde visite d'inaptitude en vertu de l'article R. 241-51-1 du code du travail ».*

Pour la Cour d'appel c'est le premier examen médical lors de la visite de reprise qui marque la fin de la suspension du contrat de travail. Le licenciement est donc nul puisqu'il est intervenu pendant la période de la suspension du contrat de travail et pour une raison de santé.

La cour de cassation censure ce raisonnement : l'article R. 4624-31 « *n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail* ». ■