

Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de voyageurs

Reclassement et Inaptitude : L'adaptation du poste du conducteur

Un salarié, victime d'un accident de travail, est déclaré par le médecin du travail, inapte à son poste, avec possibilité de *"rester chauffeur sur temps courts, sans manipulation, ni port d'aucune charge"* . Le salarié est alors affecté à un poste respectant les préconisations du médecin.

Suite à un nouvel arrêt, la médecine du travail conclut à *« peut travailler sur un poste : sans port de charge d'environ plus de 5 kg, sans longue distance kilométrique c'est-à-dire privilégiant les petits trajets, sans station debout prolongée, ni contrainte posturale avec torse fléchi en avant »* . Un poste correspondant est aménagé.

Estimant que le nouveau poste aménagé doit s'analyser en une modification de son contrat de travail qui ne peut pas lui être imposée par l'entreprise, le salarié intente une action prud'homale en résiliation du contrat de travail aux torts de son employeur.

La cour de cassation rejette la demande du salarié en indiquant que : *« le salarié avait été reclassé sur un poste de chauffeur véhicule sanitaire léger sur temps courts, sans manipulation ni port de charge, correspondant à une simple adaptation de son poste dont il conservait le titre et non à une modification de son contrat de travail requérant son accord »*.

Par une telle décision, la cour de cassation confirme la possibilité pour les entreprises de transport d'aménager des postes sans manutention ou port de charges et ce sans pour autant que ces modifications puissent être jugées comme un changement de poste nécessitant accord du salarié.

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc., 16 septembre 2015, n°14-11726](#)

Pénibilité : Simplification du dispositif (Loi REBSAMEN)

- **Suppression de l'obligation d'établir des fiches pénibilité**

Elle est remplacée par une simple déclaration dans le cadre de la DSN/DADS. C'est sur la base de cette déclaration que des points sont attribués au compte pénibilité de votre salarié.

- **Mise en place d'un référentiel de branche**

L'idée est de simplifier l'évaluation de la pénibilité en créant un référentiel, activité par activité et postes par postes permettant une évaluation objective et automatique. L'application du référentiel est opposable au salarié qui ne peut prétendre alors à aucun examen de sa situation personnelle.

Cette mise en place d'un référentiel de branche sera effectuée par accord de branche étendu ou par homologation par arrêté ministériel. Un décret doit venir fixer les modalités de ce référentiel et de la déclaration à la pénibilité effectuée par l'employeur l'utilisant. En attendant de cette mise en place de procéder vous-même à cette évaluation.

- **Vers un report des 6 nouveaux facteurs au 1^{er} juillet 2016**

L'entrée en application des 6 facteurs de pénibilité restants (températures extrêmes, bruit, manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) doit être reportée au 1er juillet 2016 (au lieu du 1er janvier). Décret à paraître confirmant ce report

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr

L'administration juge désormais le carré barré non interruptif de conduite

La tolérance de l'administration française, adoptée lors de l'entrée en vigueur en 2006 du règlement 561/2006 (le carré barré interruptif de conduite) n'est plus applicable selon la Direction Générale des Infrastructures des Transports et de la Mer (DGITM).

L'administration précise que pour laisser un temps d'adaptation raisonnable aux entreprises, les services de contrôles sont invités à privilégier un rappel de la règle sur une verbalisation et ce jusqu'au 2 mars 2016.

Report partiel de la DSN : Communiqué de presse de la DSS

La déclaration sociale nominative (DSN) devait être généralisée à l'ensemble des entreprises au 1er janvier 2016.

La réalité du terrain a montré qu'un aménagement du calendrier initialement prévu était nécessaire, la direction de la sécurité sociale (DSS) vient de diffuser un communiqué de presse qui aménage le calendrier de généralisation.

Le gouvernement doit proposer, dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2016, un calendrier d'entrée progressive en DSN pour les TPE et les PME.

Lire le communiqué de presse ? [Cliquer ici](#)

Pas d'indemnité de précarité en cas de poursuite du contrat à l'issue du CDD

Un chauffeur est embauché en CDD, à l'issue du CDD la relation se poursuivra en CDI sans qu'aucun contrat écrit ne vienne régulariser la situation.

Le salarié, suite à la rupture du contrat de travail, réclame en justice une indemnité de requalification ainsi que l'indemnité de précarité.

Dans un revirement de jurisprudence, la cour de cassation énonce que « *l'indemnité de précarité prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail, qui compense, pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en contrat à durée indéterminée, notamment en cas de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée.* »

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc. 7 juillet 2015, n°13-17195](#)

Attention à la lettre de renouvellement de la période d'essai !

Un salarié est embauché en qualité de contrôleur de gestion, son CDI mentionne une période d'essai de 3 mois renouvelable.

Avant la fin de la période de trois mois, il est proposé au salarié une lettre de renouvellement de la période d'essai, celui la signe et y inscrit « *reçu en main propre contre décharge* ».

L'essai est rompu quelque temps après...

Le salarié conteste la régularité de la rupture et demande la reconnaissance en justice d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour la cour de cassation, « *la seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne saurait valoir accord du salarié à son renouvellement.* »

Lire l'arrêt ? [Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-11762](#)

Nous contacter ? Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 – www.legisassur.fr