

*Lorsque les frais de recouvrement exposés sont supérieurs au montant de l'indemnité forfaitaire, une indemnité complémentaire est demandée sur justification."*

**II** *Tout professionnel en situation de retard de paiement est de plein droit débiteur, à l'égard du créancier, d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement, dont le montant est fixé par décret."*

- Si le SSTI n'a pas inclus dans son RI, ou dans ses statuts, des modalités de calcul pour des indemnités en cas de retard de paiement, il ne peut pas en demander, sous peine de se voir appliquer l'amende de 15 000 € prévue à l'article 14 de l'alinéa 14 de l'article L. 441-6. Il est conseillé, dans ce cas, d'actualiser le RI et d'y ajouter le texte ci-dessus, pour pouvoir récupérer des frais de recouvrement.

• Pour les factures, il est rappelé que les dispositions à y faire figurer sont précisées par l'article L. 441-3 du Code de commerce. Il convient, notamment, de les actualiser en y faisant figurer le texte ci-dessus, si le SSTI veut pouvoir récupérer des frais de recouvrement sans prendre le risque de se voir infliger une amende de 75 000 €. ■

## Inaptitude

### Obligation de reclassement à la charge de l'employeur

Dans un arrêt en date du 20 mars 2013 (n° 12-10.101), la Cour de cassation rappelle qu'en cas d'inaptitude du salarié, l'obligation de reclassement du salarié appartient à l'employeur, quand bien même les réponses du médecin du travail ne seraient que d'ordre général.

En l'espèce, une salariée a été déclarée inapte par le médecin du travail : *"inapte à tous les postes dans l'entreprise mais apte au même poste dans une autre entreprise"*. En réponse aux questions de l'employeur, le médecin du travail avait ajouté qu'il était impossible de faire des propositions de postes, que ce soit dans le groupe ou dans les sociétés en lien avec l'employeur. L'employeur avait alors licencié la salariée pour inaptitude sans faire de proposition de reclassement.

La Cour de cassation a annulé le licenciement, en considérant qu'il incombait à l'employeur et non au médecin du travail, dont les réponses n'avaient été que d'ordre général, de justifier du respect de l'obligation de reclassement, au besoin, par la mise en œuvre de mesures telles que mutation ou transformation du poste de travail. Dit autrement, l'em-

ployeur doit justifier qu'il a entrepris des recherches de reclassement, au besoin, par la mise en œuvre de mesures de mutation ou de transformation du poste de travail, les réponses d'ordre général reçues du médecin du travail ne pouvant le décharger de son obligation de reclassement. Sans qu'il y ait lieu de distinguer l'origine de l'inaptitude, une obligation de reclassement est imposée à l'employeur par les articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail, dont il résulte que ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement du salarié, déclaré inapte, que son licenciement pourra être envisagé.

C'est à l'employeur, débiteur de cette obligation, qu'il revient d'établir qu'il y a satisfait. En effet, selon la chambre sociale, *"la preuve de l'impossibilité de reclassement incombait à l'employeur"* (Cass. soc., 7 juill. 2004, n°02-47.686) ; il ne peut éluder quel que soit l'avis du médecin du travail (Cass. soc., 7 juill. 2004, n° 02-43.141 et n° 02-47.458).

**Dès lors, l'employeur ne peut pas se retrancher derrière le fait que le médecin du travail n'ait fait aucune préconisation de reclassement. ■**



## Parution

### Rôle et responsabilités des employeurs - Nouvelle édition



La loi du 20 juillet 2011 et les décrets d'application du 30 janvier 2012 ont profondément modifié les règles régissant l'organisation et le fonctionnement de la Santé au travail. Les objectifs majeurs de cette réforme, ainsi que les changements apportés à l'organisation et à la gouvernance des Services, à leurs missions, aux différents acteurs de la Santé au travail, aux nouvelles catégories de salariés surveillés, aux examens médicaux et aux obligations des employeurs, ont amené les Editions Docis à rédiger une nouvelle édition de la brochure "Rôle et responsabilités des employeurs".

Cette nouvelle édition, entièrement réécrite, intègre toutes les modifications apportées par la récente réglementation. Une large diffusion auprès des employeurs adhérents de votre Service leur permettra de connaître les nouvelles orientations de la Santé au travail, de mieux comprendre le rôle des différents acteurs, le fonctionnement des Services et enfin, leur rappellera l'essentiel de leurs obligations dans les entreprises dont ils ont la responsabilité.

Editions DOCIS  
www.editions-docis.com