

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°15 – janvier 2012

La sanction est prononcée quand bien même l'avertissement est tardif

Dans une affaire, un salarié a été engagé le 1er mai 2003 en tant que magasinier cariste. Il a reçu deux avertissements en date des 26 mai et 17 novembre 2009.

Il a saisi les juges d'une demande tendant à l'annulation de ces avertissements.

L'employeur faisait valoir que la Cour d'appel avait violé l'article L. 1332-4 du code du travail en ce constatant la nullité de l'avertissement du 26 mai 2009.

Les juges ont constaté que le salarié avait fait l'objet d'un avertissement pour une absence injustifiée survenue le 26 mai 2009. La prescription éventuelle des faits fautifs n'implique pas que la sanction n'a pas été prononcée.

Ce qu'il faut retenir : Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales (Article L. 1332-4 du Code du travail).

La notion d'avertissement relève du droit disciplinaire accordé à l'employeur. En cas de faute ou de comportement fautif d'un salarié, dûment attesté et prouvé, l'employeur peut décider de donner au salarié un avertissement, qui prend la forme d'un document écrit et motivé, versé au dossier du salarié et qui pourra par la suite être utilisé dans le cadre d'autres procédures disciplinaires concernant le même salarié. L'avertissement ne suppose pas le respect par l'employeur de la procédure disciplinaire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 2011, N° de pourvoi : 10-26179

L'abstention du salarié inapte ne dispense pas l'employeur de verser le salaire

Dans une affaire, un agent de sécurité a été en arrêt maladie. A l'issue d'une seconde visite médicale de reprise, le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à son poste. L'employeur lui a formulé trois propositions de reclassement.

Le salarié a saisi les juges pour obtenir la reprise du paiement de son salaire et pour demander la résiliation de son contrat de travail pour non-paiement des salaires.

L'employeur estimait qu'il avait satisfait à son obligation de reclassement. Il avait fait des propositions de reclassement conformes aux prescriptions du médecin du travail dans le délai légal. C'était l'abstention du salarié qui l'avait mis dans l'impossibilité de respecter le délai de reclassement.

L'employeur faisait également valoir que le salarié déclaré inapte à son emploi en conséquence d'une maladie non professionnelle ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité de préavis qu'il était dans l'impossibilité physique d'exécuter, dès lors que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement.

Les juges ont rappelé que selon l'article L. 1226-4 du Code du travail l'employeur est tenu de verser au salarié victime d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle et qui, ayant été déclaré inapte, n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ni licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail. Le salarié pouvait à la fois demander la résiliation de ce contrat pour manquement de l'employeur à son obligation de reprendre le paiement du salaire et réclamer un tel paiement jusqu'à la date de la rupture qui s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges ont constaté que l'employeur n'avait pas repris le paiement des salaires un mois après le second avis d'inaptitude.

Ce qu'il faut retenir : L'employeur qui n'a pas reclassé ou licencié le salarié déclaré inapte doit lui verser les salaires dus à l'expiration d'un mois à compter de l'examen médical de reprise.

Ce délai part du deuxième examen en cas d'inaptitude définitive.

Lorsque l'inaptitude du salarié est constatée dans le cadre d'un seul examen constatant que le maintien du salarié à ce poste entraînait un danger immédiat pour la santé et la sécurité du salarié ou celle d'un tiers, le délai d'un mois court à compter de cet examen unique (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 février 2008. N° de pourvoi : 06-45551). Les juges ont estimé que le refus par le salarié de propositions de reclassement formulées par l'employeur ne dispensait pas celui-ci de verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 avril 2000. N° de pourvoi : 98-40314).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 décembre 2011. N° de pourvoi : 10-14251.

La consommation d'alcool sur le lieu de travail caractérise-t-elle nécessairement une faute grave?

Lorsque le salarié a consommé modérément de l'alcool sur le lieu de travail à la fin de sa journée de travail, lors d'un pot organisé, même sans l'accord de l'employeur, le licenciement pour faute grave n'est pas valable (Cass. soc. 15 décembre 2011).

En l'espèce, le salarié avait été licencié pour faute grave tandis qu'il n'avait jamais fait l'objet de sanctions en 10 ans d'ancienneté.

En revanche, le licenciement pour faute grave serait valable si le taux d'alcoolémie était supérieure au taux punissable légalement et que le salarié a déjà fait l'objet de sanctions pour des faits similaires (Cass. soc. 6 mars 1986; Cass. soc. 8 février 1990).

La jurisprudence est d'autant plus sévère à l'égard des conducteurs professionnels, même pendant leur vie privée si l'alcoolémie a conduit à un retrait de permis.
Lorsque le conducteur a conduit en état d'ivresse pendant le temps de travail, l'employeur doit être à même de prouver l'état d'alcoolémie positive (CA Caen 27 mai 2011).

Retraites : comment consulter son relevé en ligne?

À compter du 1er janvier 2013, chacun pourra avoir communication par internet de son relevé de situation individuelle (c'est la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 qui le prévoit).

De nombreux organismes de retraite proposent de consulter son relevé de situation individuelle en ligne.

Mais dès à présent, de nombreux organismes de retraite proposent de consulter son relevé de situation individuelle en ligne.

Pour cela, les assurés doivent se rendre sur le site internet de leurs caisses.

Un lien permet d'accéder à la liste des liens vers toutes les caisses de retraite:

<http://www.info-retraite.fr/>

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole