



Lettre d'Information Juridique

CFDT UTI Métropole

N°46 juillet 2014

1. L'indemnité compensatrice en cas d'inaptitude d'origine professionnelle n'ouvre pas droit à indemnité de congés payés

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte physiquement, l'employeur a notamment l'obligation de chercher à le reclasser. Si ce reclassement s'avère impossible, l'employeur n'a alors d'autre choix que de licencier le salarié. Une étape délicate, notamment concernant préavis : le salarié ne pouvant pas l'effectuer, doit-il être payé ?

Il résulte de l'article L1226-14 du code du travail que le salarié licencié pour inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis due en cas de licenciement.

A l'occasion de l'arrêt rendu le 30 avril 2014 (n° 12-28374), la cour de cassation rappelle que cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité de préavis, et cela même si son montant y correspond. Par conséquent, elle ne peut ouvrir droit pour le salarié licencié à une indemnité de congés payés sur préavis.

Dans son arrêt du 12 octobre 2011 (n° 10-18904), la cour de cassation avait par ailleurs précisé que le paiement de cette indemnité n'a pas pour effet de reculer la date de cessation du contrat de travail, qui est donc celle de la notification du licenciement ; en outre, la durée du préavis non effectué n'entre pas dans le calcul de l'ancienneté prise en compte pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement

2. L'utilisation abusive d'internet justifie un licenciement pour faute grave

Rappelons que l'employeur est en droit de contrôler les connexions Internet de ses salariés pendant le temps et sur le lieu du travail.

Par ailleurs les fichiers créés par un salarié sur son outil informatique professionnel sont présumés professionnels, sauf à être clairement identifiés comme personnels. En conséquence l'employeur peut y avoir accès et ainsi éventuellement démontrer la déloyauté du salarié ou son manque d'assiduité.

L'utilisation abusive d'Internet ou du téléphone portable à des fins personnelles peut constituer une faute grave.

Dans un arrêt du 20 novembre 2013, la Cour d'Appel de Rennes a validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui passait 20% de son temps de travail sur Internet et divers réseaux sociaux sans que ces connexions puissent être reliées à son activité professionnelle.

3. Santé au travail : les risques professionnels contrastent selon les métiers

Stress, forte demande psychologique, port de charges, exposition à des produits dangereux ... qu'ils soient cadres, ouvriers ou employés au contact avec le public, beaucoup de salariés sont exposés à des facteurs de risque et de pénibilité en raison du métier qu'ils exercent.

D'après l'enquête Sumer 2010, publiée par la DARES, les métiers peuvent être découpés en plusieurs groupes, en fonction des conditions de travail qui les caractérisent, des risques professionnels auxquels ils sont soumis mais aussi des rapports sociaux et du ressenti au travail. Bien que la prévention des risques soit à la charge de l'employeur, le salarié aussi peut agir dans ce domaine.

4. Les catégories de risques professionnels

Pour lister les différentes catégories de risques liés au travail, il est possible de citer les métiers

- a. avec des contraintes physiques intenses : comme les ouvriers de l'industrie, de la manutention, du BTP (port de charges lourdes, contraintes posturales) mais aussi les métiers du tertiaire comme les coiffeurs, bouchers, esthéticiens (station debout prolongée) ;
- b. nécessitant un travail prolongé sur écran (souvent plus de 20 heures par semaine) : pour les métiers administratifs, de la banque et assurance et de l'informatique ;
- c. impliquant un contact avec des produits chimiques comme cela est en particulier le cas pour les métiers de la maintenance et les métiers industriels (produits cancérigènes notamment) ou exposant à des risques biologiques. Cela est surtout vrai pour les métiers de la santé et de l'action sociale (aides-soignants, infirmiers, sages-femmes) mais aussi pour les métiers de services aux particuliers et aux collectivités (aides à domicile et aides ménagères) ;
- d. qui soumettent le salarié à des horaires atypiques (travail de nuit, les dimanches et jours fériés) : pour les métiers de la sécurité-défense, de l'hôtellerie-restauration, de la santé et pour les conducteurs de véhicule ;
- e. avec des contraintes liées à l'utilisation de machines et par conséquent avec une contrainte de temps (rythme de travail) : cela concerne les ouvriers de l'industrie de process, de l'enlèvement du métal, de la mécanique et graphiques ;
- f. combinant une forte demande psychologique et un faible pouvoir de décision : les employés et techniciens des banques et assurances apparaissent en tête de liste des professions les plus "tendues". Cela concerne également les ingénieurs et cadres techniques, les personnels d'études et de recherche.

5. Les conseils pour lutter contre les risques professionnels

Même si la prévention et la lutte contre les risques professionnels incombent tout particulièrement à l'employeur, qui doit tout faire pour protéger la santé physique et mentale des salariés, des derniers peuvent également agir pour garantir leur sécurité et celle des tiers.

- ✓ consulter le médecin du travail : même si le salarié est amené la plupart du temps à rencontrer le médecin du travail dans le cadre de visites médicales périodiques organisées par l'employeur, il peut lui aussi, de sa propre initiative, prendre rendez-vous avec lui lorsqu'il en ressent le besoin. Le médecin du travail, tenu au secret professionnel, a un rôle préventif dans l'altération de la santé des travailleurs
- ✓ exercer son droit de retrait : lorsque le salarié est confronté à un danger grave et imminent, il est en droit de mettre en œuvre son droit de retrait, lui permettant de se protéger face à des situations dangereuses. Il doit en outre exercer son droit d'alerte auprès de l'employeur, qui ne constitue pas seulement un droit mais un devoir du salarié
- ✓ informer les représentants du personnel et le référent sécurité éventuellement nommé dans l'entreprise : le salarié qui constate la présence d'un risque dans l'entreprise, susceptible de se réaliser et de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle peut immédiatement en avertir ses représentants élus (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) qui disposent de pouvoirs en la matière.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole