

A LA UNE

Avertissement et licenciement pour faute : attention à la double sanction

Dans un arrêt du 16 mars 2010, la Cour de cassation reproche à une entreprise d'avoir sanctionné deux fois un salarié pour les mêmes faits. Ainsi un mois après avoir infligé un avertissement pour un comportement inadmissible un licenciement pour faute grave avait été notifié. La cour estime que l'entreprise avait épuisé son pouvoir disciplinaire en notifiant l'avertissement et que le licenciement était impossible même motivé par des faits distincts de ceux mentionnés dans l'avertissement. Toutefois, il convient de noter dans cet arrêt que l'entreprise avait dès l'origine connaissance de l'ensemble des fautes et faits commis par le salarié.

Obligation de l'employeur de veiller au maintien des salariés à occuper un emploi

La Cour de cassation a retenu dans un arrêt du 2 mars 2010 un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien des capacités de ses salariés à occuper un emploi. En l'espèce, les salariés n'avaient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi. Les salariés ont obtenu des dommages et intérêts pour absence de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

Le salarié en arrêt maladie conserve son véhicule de fonction

La mise à disposition d'une véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins personnelles constitue un avantage en nature en raison de l'économie que cela procure au salarié.

Constitutif par conséquent d'un élément de rémunération, l'employeur est dans l'obligation d'en laisser le salarié en jouir pendant le préavis même non exécuté, sauf à indemniser le préjudice résultant de sa privation prématurée.

C'est une solution identique qui vient d'être consacrée dans l'hypothèse de la suspension du contrat de travail du salarié en raison de sa maladie. Sauf disposition contraire, ce véhicule ne peut être lui retiré, sauf à l'indemniser, alors que son état ne lui permet plus d'accomplir ses fonctions.

La prudence commande donc à l'employeur désireux de ne pas laisser à un salarié malade le bénéfice d'un véhicule de fonction dont la seule utilisation serait alors personnelle, d'insérer une clause en imposant la restitution. En outre il est à noter que la Cour de cassation rend une décision générale ce qui conduirait à l'appliquer à toute suspension du contrat (congé maternité, congé parental...)

Cass.soc 24 mars 2010

Chômage partiel : heures supplémentaires structurelles ni indemnisées ni payées par l'employeur

L'administration revient par une circulaire du 30 mars 2010 sur l'obligation pour l'employeur de payer les heures structurelles (habituelles au dessus de 35 heures) non indemnisées par l'administration. En considérant que le chômage partiel constitue une dérogation au principe selon lequel l'employeur qui ne remplit pas son obligation de fournir du travail au salarié est tenu de verser la rémunération, l'employeur n'est plus contraint de payer les heures supplémentaires structurelles perdues, sauf accord particulier.

Le recours massif aux ruptures conventionnelles sur la sellette

Une entreprise qui rencontre des difficultés et qui licencie des salariés pour motif économique peut conclure par ailleurs des ruptures conventionnelles sauf dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'administration met en garde les entreprises qui tenteraient de contourner les règles du licenciement économique collectif par un recours massif aux ruptures conventionnelles.

Les DIRECCTE (ex-DDTEFP) ont donc pour consigne de refuser les demandes d'homologation de ruptures conventionnelles qui révéleraient une tentative de contournement des règles du « grand » licenciement collectif.

Le Barème des indemnités kilométriques est inchangé en 2010

JURI-LAWYERS CONSULTANTS

Société d'Avocats Interbarreaux - Cour d'Appel d'AGEN

Jean-Louis BALLEREAU - Chantal GUERIN - Avocats associés

Tel 05 53 76 06 06

Fax: 05 53 76 76 07

E-mail: contact@cabinet-jlc.com

La journée de solidarité en 2010

Les dispositions relatives à la journée de solidarité n'ont pas évolué depuis la loi du 16 avril 2008. Cette loi ayant supprimé toute référence au lundi de Pentecôte comme journée de solidarité par défaut.

Par principe la fixation de cette journée est déterminée par un accord d'entreprise ou de branche (date de la journée de solidarité et les modalités d'exécution). A défaut, l'employeur fixe chaque année librement la date et les modalités, **après consultation des représentants du personnel**. Il s'agit d'une simple consultation des représentants du personnel. L'employeur peut passer outre leur avis, en cas de désaccord.

Pour rappel, les modalités possibles sont les suivantes :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er Mai (il est donc possible d'en rester au lundi de Pentecôte ou de travailler un autre jour férié)
- soit le travail d'un jour de RTT (lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur le mois ou sur l'année),
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise. (ex : travail d'un samedi, travail de 7 heures en plus sur l'année mais non rémunérées...)

En revanche, la journée de solidarité ne devrait pas pouvoir être prise sur un jour de congé payé légal ou sur un jour de repos compensateur ni sur un dimanche. Toutefois, le salarié peut librement, à condition que l'employeur l'accepte, poser à la date choisie pour la journée de solidarité un jour de congé payé ou encore un jour de repos compensateur.

Le bug des accords d'entreprise validés par les commissions paritaires

Depuis le 1er janvier 2010, les entreprises dépourvues de délégué syndical ont la possibilité de négocier des accords d'entreprise avec les représentants élus. Ces accords obéissent à une procédure d'information et d'enregistrement particulière dont la nécessité de faire valider l'accord par la commission mixte paritaire de la branche. Or les commissions actuellement en place ne s'estiment pas pour la majorité d'entre elles compétente pour valider lesdits accords, ce qui rend impossible la validation des accords. Affaire à suivre !

Les DDTEFP deviennent les DIRECCTES

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) sont désormais officiellement en place et se substituent notamment aux anciennes directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP).

Les entreprises doivent donc désormais s'adresser aux DIRECCTE pour toutes les procédures qui, jusqu'à présent, faisaient intervenir la DDTEFP (recours hiérarchique contre une décision de l'inspecteur du travail, demande d'homologation d'un protocole de rupture conventionnelle, etc.).

L'alcool au travail

La consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail est strictement encadré. L'article R-4228-20 du Code du travail prévoyant qu'aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée. En outre, il est interdit sous peine de sanctions pénales de laisser entrer ou séjourner dans des lieux de travail des personnes en état d'ivresse (R 4741-1 du Code du travail). Enfin, le règlement intérieur vient aussi apporter des limites en la matière sans toutefois pouvoir interdire totalement les pots.

Dès lors qu'un responsable constate l'ivresse d'un salarié, il doit lui refuser l'accès à son poste de travail.

L'employeur peut sanctionner le salarié en état d'imprégnation alcoolique en se plaçant sur le terrain de la faute : le salarié n'a pas respecté son obligation de sécurité ou il a enfreint les dispositions du règlement intérieur. Mais le licenciement peut reposer sur une cause autre qu'une faute dans la mesure où la consommation de ces produits fait que le salarié n'exécute pas correctement son contrat de travail et qu'il manifeste une insuffisance professionnelle ou une insuffisance de résultats. Ce sont ces défaillances que l'employeur va reprocher au salarié.

Aussi soit l'employeur retiendra une faute et se placera sur le terrain disciplinaire. Il est à noter toutefois qu'un fait isolé ne justifiera pas un licenciement ni une faute grave lorsque l'employeur a longtemps toléré le comportement du salarié, sans justifier l'avoir mis en garde. Soit l'employeur se placera sur le terrain non disciplinaire pour licencier un salarié qui, du fait de la consommation d'alcool, exécute mal son travail ou n'a pas les résultats escomptés.

S'agissant de la preuve, l'employeur peut avoir recours à des témoignages, à la vidéosurveillance ou au dépistage. A noter que le recours à l'alcootest est strictement encadré : limité à certains travaux ou conduite de certaines machines et est assorti de garanties pour le salarié (présence d'un tiers ou contre expertise).

Enfin, l'employeur étant tenu, à l'égard de chaque salarié, à une obligation de sécurité de résultat il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé. Il lui appartient aussi d'adopter les mesures de prévention. Par exemple, sensibiliser et accompagner les salariés au « risque-alcool ». Pour mener à bien son plan « anti-alcool », l'employeur trouvera des alliés dans le médecin du travail et le CHSCT. A défaut, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée notamment en cas d'accident du travail, une faute inexcusable peut être reprochée.

JURI-LAWYERS CONSULTANTS

Société d'Avocats Interbarreaux - Cour d'Appel d'AGEN

Jean-Louis BALLEREAU - Chantal GUERIN - Avocats associés

Tel 05 53 76 06 06

Fax: 05 53 76 76 07

E-mail: contact@cabinet-jlc.com