



LABRUGERE
Avocat

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

Risques Professionnels



28 rue Barodet - 69004 Lyon
f.labrugere@labrugere-avocat.fr
07 49 98 20 89

La procédure disciplinaire

1



Condition préalable

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit **informé**, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

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.

La convocation à entretien préalable

Hormis pour un simple avertissement, l'employeur doit **convoyer** le salarié à un entretien préalable.

Le courrier de convocation précise la **date, l'heure et le lieu** de cet entretien. Il soit remis **contre récépissé**, soit adressée par **lettre recommandée**



2

3



La tenue de l'entretien

Au cours de l'entretien, le salarié et l'employeur ont la possibilité de se **faire assister** par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Ils ne peuvent pas se faire assister, en principe, par une personne extérieure, comme un **avocat (Cass. soc., 22 février 2006, n° 04-43.636)**.

Entretien à distance ?

Le code du travail ne prévoit que l'**entretien physique**. Au regard du contexte sanitaire des dernières années et l'évolution des modes de communication, certaines Cours d'appel ont admis un **entretien en visio (CA VERSAILLES, 04/06/2020, RG n° 17/04940)**, d'autres l'ont refusé (**CA Grenoble, 25/01/2024, RG n° 22/00420**).



4

5



Mise à pied conservatoire

Au cours de la procédure de licenciement, le salarié peut faire l'objet d'une **MAP conservatoire**.

Il convient d'engager la procédure disciplinaire rapidement après cette MAP, sinon elle se transforme en **MAP disciplinaire (Cass. soc., 14/04/21, n° 20-12.920)**.

Notification de la sanction

La sanction ne peut intervenir moins de **deux jours** ouvrables, ni **plus d'un mois** après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Au-delà du délai d'un mois, la sanction n'est pas fondée (**Cass. soc., 27/11/19, n° 18-15195**).



6

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 7 février 2024, n° 21-10755 - Inaptitude - Contestation avis du MT

En l'absence de recours exercé contre l'avis du médecin du travail, celui-ci **s'impose** aux parties comme au juge. La cour d'appel, qui a constaté, d'une part, que la preuve que l'employeur ait obtenu par **fraude** l'avis d'inaptitude dont il se prévalait, n'était pas rapportée, d'autre part, que cet avis n'avait pas, au jour où elle statuait, fait l'objet d'un recours, en a exactement déduit, peu important que le délai de recours à l'encontre de cet avis **n'ait pas couru**, que celui-ci s'imposait aux parties et au juge saisi de la contestation du licenciement.



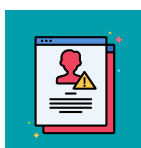
Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-20257 - Travail temporaire

Le salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un **contrat à durée indéterminée** prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière, y compris lorsqu'il a conclu avec l'entreprise de travail temporaire un **contrat à durée indéterminée intérimaire**.



Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-18940 - Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est **exceptionnel** et doit être justifié. Viole dès lors ces dispositions la cour d'appel qui déboute la salariée de ses demandes relatives à l'illégalité du recours au travail de nuit, **sans constater** que le recours au travail de nuit par l'employeur était justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, **peu important** que la salariée n'ait pas le statut de travailleur de nuit, qu'elle ait perçu une contrepartie pour les heures de travail accomplies la nuit et qu'elle ait souhaité travailler en soirée.



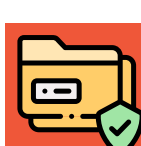
Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-17696 - Travail à temps partiel - Aménagement du temps de travail

Il résulte de la combinaison des articles L. 3121-41, L. 3121-44, L. 3123-9 et L. 3123-20 du code du travail qu'en cas **d'aménagement du temps de travail** sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires **ne peuvent pas** avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau **du seuil de la durée légale du travail** correspondant à la période de référence, ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.



Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-15842 - Preuve des heures supplémentaires

L'absence de mise en place par l'employeur d'un **système objectif, fiable et accessible** permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire **tout élément de droit, de fait et de preuve**, quant à l'existence ou au nombre d'heures accomplies.



Cass. soc., 7 février 2024, n° 21-22809 - Preuve d'un préjudice

Le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du **repos journalier de douze heures** entre deux services ouvre droit à **réparation**.



Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-23073 - Droit à la preuve

Doit être approuvé, l'arrêt qui, après avoir constaté qu'il existait des **raisons concrètes** liées à la disparition de stocks, justifiant le recours à la surveillance de la salariée et que cette surveillance, qui ne pouvait être réalisée par d'autres moyens, avait été **limitée dans le temps** et réalisée par la **seule dirigeante** de l'entreprise, a pu en déduire que la production des données personnelles issues du système de vidéosurveillance était **indispensable** à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et proportionnée au but poursuivi, de sorte que les pièces litigieuses étaient **recevables**.



Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-14385 - Faute grave - Méthode de management

La pratique par la salariée d'un **mode de gestion inapproprié** de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés est de nature à caractériser un comportement **rendant impossible** son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-19351 - Délai de notification du licenciement

Le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai **d'un mois** à compter de la date de l'entretien préalable. L'expiration de ce délai **interdit** à l'employeur de convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable pour les mêmes faits. Lorsqu'en raison de la révélation de faits fautifs nouveaux **postérieurement** à cet entretien préalable, l'employeur adresse au salarié, dans le délai d'un mois à compter du 1er entretien, une convocation à un **nouvel entretien** préalable, c'est à compter de la date de ce **dernier** que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction.



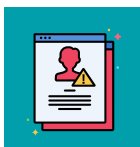
Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-21464 - Nullité du licenciement

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ou à l'obligation de prévention du harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-4 du code du travail **n'est pas de nature** à justifier la **nullité** du licenciement.



Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-18014 - Droit à l'image

La seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre **droit** à réparation, notamment lorsque l'employeur ne contestait pas avoir utilisé l'image du salarié pour **réaliser une plaquette** adressée aux clients sans qu'il n'ait donné son accord à cette utilisation.



Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-23620 - Faute grave

Nonobstant l'ancienneté et l'absence d'antécédents disciplinaires de la salariée, caractérise une faute grave le comportement de cette dernière se manifestant par des **critiques, des moqueries, de la violence verbale** et physique, une déstabilisation dans les relations professionnelles et une forme de manipulation allant au-delà de simples plaisanteries entre collègues. Elle a ensuite relevé que l'ambivalence de l'attitude de la salariée était **source de souffrance au travail**.



Cass. soc., 14 février 2024, n° 21-18980 - Résiliation - Transfert du contrat de travail

Si le salarié, en cas de changement d'employeur par le seul effet de ces dispositions, **n'est pas privé** du droit d'agir directement contre l'ancien employeur pour obtenir l'indemnisation de son préjudice né de fautes commises par celui-ci dans l'exécution de ses obligations avant le transfert de son contrat de travail, **il ne peut poursuivre la résiliation** de son contrat de travail aux torts de l'ancien employeur et obtenir des indemnités consécutives à la rupture du contrat de travail tout en continuant **à travailler** avec le cessionnaire.



Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-21962 - Licenciement économique - Critères d'ordre

Les **critères d'ordre** des licenciements pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier. Tel n'est pas le cas lorsqu'il décide **de cesser son activité** et de licencier tous ses salariés.



Cass. soc., 28 février 2024, n° 22-23568 - Licenciement pour inaptitude

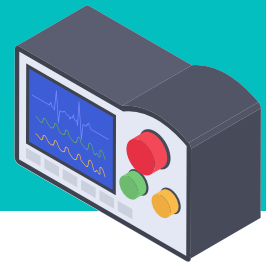
Les dispositions en matière d'inaptitude sont **d'ordre public**, de telle sorte qu'elles font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude **une fois prononcée** par le médecin du travail.



Cass. soc., 28 février 2024, n° 22-15624 - Résiliation - Charge de la preuve

Même en cas de demande de **résiliation judiciaire**, lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux **règles de prévention et de sécurité** à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, **il appartient à l'employeur** de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Versailles, 01-02-2024, RG n° 22/02659 - Nouvelle lésion

En raison du **caractère définitif** de la décision de refus de prise en charge de la nouvelle lésion, la prise en charge des conséquences de cette lésion est **inopposable** à l'employeur, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner une expertise, les arrêts de travail et soins liés aux autres lésions constatées dans les divers certificats médicaux restant opposables à la société, par application de la présomption d'imputabilité de ces arrêts et soins à l'accident du travail subi par le salarié, jusqu'au 31 août 2019, **date de la consolidation** de son état de santé.



CA Paris, 02-02-2024, RG n° 20/03952 - Réserves motivées

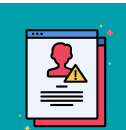
Dans la déclaration d'accident du travail, l'employeur mentionnait, dans la partie dédiée aux réserves que la salariée **n'avait jamais interrompu son travail** et n'avait consulté son médecin que 22 jours plus tard. Ces réserves portent explicitement sur la **contestation du caractère professionnel** de l'accident en ce que l'employeur niait que les lésions aient pu avoir pour origine un fait survenu 22 jours plus tôt. Faute d'enquête, la décision de prise en charge est **inopposable** à l'employeur.



CA Lyon, 06-02-2024, RG n° 21/06233 - CA Poitiers, 15-02-2024, RG n° 21/01966

CA Rouen, 16-02-2024, RG n° 22/01015 - Contradictoire - MAD des CMP

Parmi les « **divers certificats** » désignés de manière large par l'article R. 441-13, doivent figurer au dossier mis à la disposition de l'employeur, notamment tous les **certificats de prolongation** qui sont en possession de la caisse au moment où elle clôture son instruction et ce, d'autant plus que ces certificats sont susceptibles de faire **grief** à l'employeur, y compris au stade de l'examen de l'origine de l'accident du travail.



CA Poitiers, 08-02-2024, RG n° 21/01343 - EMJ - Malaise

La cour ne peut que constater que la lésion initiale (**malaise vagal**) est d'une **nature différente** de la seconde lésion consistant dans un 'épuisement professionnel' et une '**dépression réactionnelle**' et que le médecin conseil de la caisse a donc retenu que cette nouvelle lésion était imputable à l'accident du travail initial et qu'elle résultait par conséquent du malaise vagal dont a été victime le salarié. Un commencement de preuve d'un état pathologique antérieur sans lien avec l'accident du travail est donc rapporté et justifie la mise en œuvre d'une **expertise médicale**.



CA Metz, 12-02-2024, RG n° 22/00844 - Exposition au risque - Amiante

La référence à de **précédentes décisions** de justice n'établit pas que le salarié en cause a été exposé aux poussières d'amiante, ces décisions n'ayant autorité de chose jugée que pour les faits d'espèce qu'elles tranchaient, et le juge, tenu de motiver ses décisions, devant se déterminer **d'après les circonstances particulières** de chaque instance. En l'espèce, en l'état des pièces et des conclusions présentes au dossier, et en l'absence d'éléments de preuve objectifs et extérieurs aux **seules déclarations du salarié**, l'exposition au risque d'inhalation de poussières d'amiante n'est pas démontrée.



CA Nancy, 13-02-2024, RG n° 23/00446 - Principe du contradictoire - Consultation

Le colloque médico administratif n'est daté que du 20 novembre 2018 alors que l'instruction a été close le **7 novembre 2018**. Ce colloque fait nécessairement grief à l'employeur en ce qu'il indique que la maladie dont souffre le salarié. Dès lors, le dossier mis à disposition du dernier employeur n'a été complet que le **20 novembre 2018** et ledit employeur n'a pas disposé d'un délai franc de 10 jours pour le consulter.



CA Amiens, 14-02-2024, RG n° 23/01822 - CA Toulouse, 15-02-2024, RG n° 22/01801

Principe du contradictoire - Délai COVID-19

Le non-respect des délais de consultation, **prorogés durant la période du premier confinement** en 2020, constitue une violation du principe du **contradictoire** sanctionnée par l'**inopposabilité** de la décision de prise en charge.



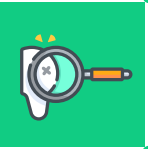
CA Caen, 15-02-2024, RG n° 22/01933 - Contradictoire - Changement de pathologie instruite

L'organisme social qui instruit la demande de prise en charge d'une maladie professionnelle **n'est pas tenu** par le tableau visé par la déclaration. Il lui appartient en revanche **d'informer l'employeur** d'un changement de qualification de la maladie. Tel n'est pas le cas si ce n'est qu'en recevant la **décision de prise en charge** que l'employeur a été informée du changement de qualification de la maladie.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



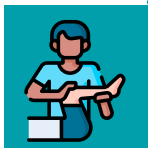
CA Amiens, 15-02-2024, RG n° 22/04156 - CRRMP - Avis MT et Rapport médical avant le 01/12/19
La CPAM de l'Artois **est tenue** à la réception du courrier de demande de l'employeur de procéder aux démarches auprès de la victime en vue de la désignation d'un médecin pour la transmission des pièces couvertes par le secret médical et **ce, avant** la saisine du CRRMP.



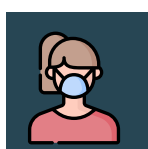
CA Bordeaux, 15-02-2024, RG n° 21/06068 - Contradictoire - Délai de consultation
En cas d'**éléments nouveaux** portés à la connaissance de la CPAM après une première clôture de l'instruction, le délai de consultation du dossier doit repartir **de zéro**. En effet, la caisse ne peut valablement se prévaloir de l'ouverture d'une seconde période de consultation à additionner à la première dès lors que de **nouvelles pièces** ont été ajoutées.



CA Grenoble, 15-02-2024, RG n° 22/02631 - Contradictoire - Absence questionnaire
L'absence d'envoi d'un **questionnaire** à l'employeur, alors que la CPAM en a envoyé un au salarié, caractérise une violation du principe du contradictoire sanctionnée par l'**inopposabilité** de la décision de prise en charge.



CA Rouen, 16-02-2024, RG n° 21/03235 - Délai de prise en charge
À défaut de certificat médical établi à une date antérieure, la date de première constatation médicale de la maladie est celle qui figure dans le **certificat médical joint** à la déclaration de maladie professionnelle. Au cas d'espèce, il n'est pas produit, ni évoqué, de **certificat médical antérieur** évoquant la maladie, ou un quelconque examen médical qui aurait permis de révéler la pathologie avant le 5 avril 2019, **date d'établissement du CMI**. La mention « sur CMI » sur le colloque médico-administratif est insuffisante.



CA Amiens, 16-02-2024, RG n° 22/04516 - Précision sur la dénomination de la pathologie instruite
Les diverses communications de la caisse ont comporté successivement des mentions concernant des **pathologies différentes**, respectivement une « tendinopathie calcifiante », une « rupture de la coiffe des rotateurs », une « tendinopathie non calcifiante » puis à nouveau une « tendinopathie calcifiante », la notification de prise en charge étant établie pour une « rupture de la coiffe des rotateurs ». Ces mentions **variables et contradictoires** ne sont pas de nature à avoir assuré l'**information correcte** de l'employeur quant à la dénomination exacte de la pathologie instruite.



CA Besançon, 16-02-2024, RG n° 23/00625 - CMI décès - Enquête de la CPAM - Autopsie
Non seulement l'absence totale de **tout élément médical** dans le dossier constitué par la Caisse constitue une violation des dispositions réglementaires, mais il y a lieu de retenir également comme justifié le grief tenant à l'**insuffisance de l'enquête** réalisée par l'organisme social, en présence d'un **malaise** survenu certes au temps et au lieu du travail mais dans des circonstances très particulières et dont les suites ont été fatales, qui auraient décemment exigé des **investigations plus sérieuses** de sa part, a fortiori en présence de réserves expresses de la part de l'employeur.

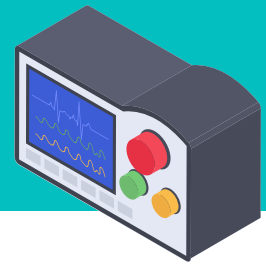


CA Besançon, 16-02-2024, RG n° 23/00623 - Matérialité d'un AT
Il n'est pas contesté que le salarié a poursuivi son travail jusqu'à la **fin de son service**, n'a consulté un médecin que le **lendemain** et n'a pas avisé sa hiérarchie immédiate de cet événement le jour même puisque la déclaration d'accident du travail indique que l'employeur n'en a été informé que le **surlendemain**. l'organisme social ne justifie pas d'indices suffisamment **précis et concordants** de nature à caractériser un fait accidentel au temps et au lieu du travail, propres à corroborer les seules déclarations du salarié.



CA Amiens, 16-02-2024, RG n° 22/00130 - Date des réserves motivées
Le délai prévu par l'article R. 441-6 du CSS est un délai franc imparti à l'employeur pour émettre des réserves. La date à prendre en considération à l'égard de celui qui y procède est donc **celle de l'expédition** du courrier à la CPAM, et non celle de sa réception qui ferait supporter à l'expéditeur d'éventuels délais postaux. L'employeur ayant émis des réserves dans le délai qui lui était imparti, en l'espèce en adressant son **courrier le 15 juillet 2020** pour un délai expirant le 15 juillet 2020 à minuit, il convient d'en vérifier le caractère motivé.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Pau, 22-02-2024, RG n° 22/02252 - Envoi questionnaire en ligne

La caisse ne produit **aucun élément propre** à caractériser la réalité de la mise à disposition de l'employeur d'un **questionnaire en ligne** sur un site internet, et une telle mise à disposition sur un site internet **ne satisfait pas** aux dispositions ci-dessus qui supposent l'envoi dudit questionnaire par la caisse au salarié et à l'employeur par tout moyen conférant date certaine à sa réception.

CA Pau, 22-02-2024, RG n° 21/01348 - Accident du travail - Malaise

Un **malaise** suivi d'un arrêt cardiaque survenu, comme en l'espèce, au temps et au lieu du travail, constitue un accident du travail. Cependant, le malaise et l'arrêt cardiaque ne sont pas **imputables** au travail mais à un **état pathologique antérieur**, état antérieur qualifié en outre de « majeur » et « évident » par le médecin conseil de la CPAM comme indiqué dans la décision relative au taux d'IPP.

CA Rouen, 23-02-2024, RG n° 21/02785 - EMJ

Les débats mettent en évidence l'existence d'éléments éventuellement susceptibles de **remettre en cause** la présomption d'imputabilité, sans cependant que la cour ne dispose d'élément technique suffisant pour statuer. Aussi, elle ordonne une **expertise médicale** sur pièces afin de vérifier l'imputabilité des arrêts et soins à l'accident du travail en cause.

Cass. civ. 2, 29-02-2024, n° 22-16.802 - Contestation taux IPP - Disposition applicable avant 2019

La caisse est tenue de transmettre au secrétariat du tribunal les documents médicaux concernant l'affaire et d'en adresser copie au requérant ou, le cas échéant, au médecin qu'il a désigné. Cette obligation porte sur les documents qu'elle détient en vertu d'une dérogation au secret médical prévue par la loi, tels que le certificat médical initial, **les certificats de prolongation**, le certificat de guérison ou de consolidation, et l'avis du service du contrôle médical. En l'absence de transmission des CMP, la décision relative au taux IPP est déclarée **inopposable** à l'employeur.

Cass. civ. 2ème, 29-02-2024, n° 22-19.944 - CRRMP - Accès aux éléments médicaux

Ayant souverainement constaté que l'employeur avait demandé la **transmission** d'une copie des documents médicaux de consultation du dossier de l'assuré (avis motivé du médecin du travail et rapport établi par le service médical) à son médecin de recours et que la caisse n'avait pas satisfait aux prescriptions de l'article précité, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, exactement déduit que la décision de reconnaissance du caractère professionnel de l'affection déclarée par la victime devait être déclarée **inopposable** à l'employeur.

Cass. civ. 2ème, 29-02-2024, n° 21-20.688 - MP 30 bis - Liste limitative

Il résulte de l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale et du tableau n° 30 bis des maladies professionnelles que la condition tenant à la **liste limitative** des travaux n'est remplie que si la victime a personnellement effectué l'un des travaux énumérés par ce tableau, qui est **d'interprétation stricte**.

Cass. civ. 2ème, 29-02-2024, n° 22-14.592 - Accident de trajet

L'accident survenant **pendant le trajet** entre la résidence du salarié et le lieu de travail est considéré comme un accident devant être pris en charge au titre de la législation professionnelle. Est donc approuvée la décision de la cour d'appel qui, ayant estimé que le salarié avait **quitté sa résidence** et les dépendances de celle-ci, retient que l'accident était survenu sur le trajet du salarié pour se rendre à son travail, même s'il procédait au déneigement et au dégagement de son véhicule garé sur une place extérieure située devant son domicile.

Cass. civ. 2ème, 29-02-2024, 29 février 2024, n° 22-14.424 - Saisine CRA

L'obligation d'information de l'employeur prévue par l'article R. 441-14, alinéa 3, du CSS dans sa rédaction issue du décret du 29 juillet 2009, à la charge de la caisse primaire d'assurance maladie, **ne s'applique pas** à l'instruction des réclamations devant la **commission de recours amiable** dont l'employeur peut ultérieurement contester la décision devant une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.