
Absence pour maladie sans justification

Un salarié engagé comme aide-cuisinier est en arrêt de maladie depuis le 13/11/2003.

La reprise du travail est fixée au 14/05/2004. Mais il ne se présente pas au travail et son employeur lui notifie son licenciement pour faute grave, trois jours plus tard.

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes, estimant le licenciement nul. Il considère qu'il y a, en l'espèce, un traitement discriminatoire, la cause de son licenciement se basant sur son état de santé.

Mais la Cour de cassation déboute le salarié de sa demande.

Les juges estiment que le licenciement se base sur l'absence de justification de la « non-reprise » du travail par le salarié.

Le licenciement n'est donc pas fondé sur l'état de santé du salarié. Seul le manque d'information par le salarié de sa prolongation d'arrêt de maladie suffit à justifier la décision de son employeur.

En revanche, la Cour de cassation requalifie le licenciement.

La faute grave n'est pas reconnue, et le licenciement est prononcé pour une cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation du 07/07/2010, pourvoir 09-41.177

PETIT COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

On ne le dira jamais assez, un salarié doit justifier son absence auprès de son employeur.

Les usages d'entreprise ou les conventions collectives fixent généralement le délai de prévenance que tout salarié doit respecter.

En l'absence d'indication par les conventions collectives ou les usages d'entreprise, ce délai est prévu par l'ANI (Accord national interprofessionnel) de 1977 sur la mensualisation et fixé à 48 heures.

C'est donc dans un délai de 48 heures que le salarié doit prévenir son employeur.

Dans cette affaire, le licenciement a été notifié trois jours après la date de reprise prévue, l'employeur avait laissé le temps suffisant à son employé pour justifier sa nouvelle absence !

Signalons enfin que le fait de ne pas reprendre le travail ne doit pas s'interpréter comme un acte de démission.

La démission ne se présume pas !

Absences répétées pour maladie et évolution professionnelle

Le matelot d'une société de transports maritimes estime qu'il est victime d'un traitement discriminatoire.

Ce n'est qu'au bout de onze années de présence que sa titularisation lui a été confirmée. De plus, contrairement à ses collègues, il n'a bénéficié d'aucun avancement. Il saisit donc la justice.

Dans un premier temps, le salarié n'obtient pas gain de cause, car les juges considèrent que son ancienneté était inférieure à celle de ses collègues, compte tenu de ses absences répétées au sein de l'entreprise.

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis et donne raison au salarié.

Elle indique, dans son jugement, que lorsque l'évolution professionnelle tient compte de l'état de santé du salarié, nous sommes alors dans un traitement que l'on peut qualifier de discriminatoire.

La Cour de cassation appuie son jugement en se référant au dossier du salarié (dossier présenté à la commission de titularisation) qui indiquait que le salarié : « se [permettait] de vouloir choisir ses embarquements et de les refuser quand cela ne lui convient pas ou de se mettre en maladie ; il cumule 620 jours de maladie ; on ne peut pas se permettre de le titulariser ».

Cour de cassation du 28/01/2010, pourvoi 08-44.486

PETIT COMMENTAIRE DE L'AUTEUR

Cette affaire repose sur les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail qui stipule qu'un salarié ne peut subir de traitement discriminatoire pour raisons de santé. L'article prévoit bien entendu d'autres cas.

Article L.1132-1

(modifié par loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 - article 6

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification,

de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Accident du travail : déclaration tardive

Un accident du travail se produit dans une entreprise.

L'entreprise effectue la déclaration cinq jours après que les faits se soient produits.

La CPAM, en application de l'article L.471-1 du Code de la sécurité sociale, estime la déclaration tardive et réclame, à l'entreprise, le remboursement des dépenses en rapport avec l'accident du travail.

Article L.471-1

(modifié par loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 - article 95)

« Les contraventions aux dispositions de l'article L.441-2, de l'article L.441-4 et du premier alinéa de l'article L.441-5 peuvent être constatées par les inspecteurs du travail.

La Caisse primaire d'assurance maladie recouvre auprès des employeurs ou de leurs préposés n'ayant pas satisfait à ces dispositions l'indu correspondant à la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident et peut prononcer la pénalité prévue à l'article L.162-1-14.

En outre, la caisse recouvre auprès de l'employeur de toute personne étrangère travaillant ou ayant travaillé pour le compte de celui-ci, sans satisfaire aux conditions de régularité de séjour et de travail en France définies par le décret mentionné à l'article L.115-6, l'indu correspondant à la totalité des dépenses qu'elle supporte pour cette personne au titre du présent livre. Si, à cette occasion, il est constaté l'un des faits mentionnés au premier alinéa du présent article, la caisse peut prononcer la pénalité prévue à l'article L.162-1-14, sans préjudice d'autres sanctions, le cas échéant. »

L'entreprise n'est pas d'accord et saisit la juridiction de la Sécurité sociale.

La cour d'appel déboute l'entreprise de sa demande. La Cour de cassation n'est pas d'accord et donne raison à l'employeur.

Dans son jugement, elle considère, en effet, que l'envoi tardif de la déclaration d'accident du travail ne justifie pas l'intégralité de la prise en charge des dépenses relatives à l'accident du travail par l'employeur.

Selon les juges, il y a lieu en l'espèce de prévoir une modulation de la sanction prononcée vis-à-vis de l'employeur.

Cour de cassation du 08/04/2010, pourvoi 09-11.232

Un accident du travail c'est quoi ?

C'est le Code de la Sécurité sociale qui donne la définition exacte de l'accident du travail en indiquant que :

Article L.411-1

(créé par décret 85-1353 1985-12-17 article 1 JORF 21 décembre 1985)

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Article L.411-2

(modifié par loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 - article 27 JORF 18 juillet 2001)

« Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1. la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
2. le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. »

En résumé, un accident du travail est :

1. l'accident du travail est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, et ce quelle qu'en soit la cause, à toute personne salariée à quelque titre ou quelque lieu que ce soit,

OU

2. l'accident du travail appelé couramment « accident de trajet » est l'accident survenu en dehors du temps de travail pendant le trajet d'aller et de retour entre le domicile et le lieu de travail.

Les formalités à accomplir

1. Par la victime

- Dans les 24 heures, la victime doit informer ou faire informer son employeur de l'accident.
- Elle doit lui préciser les lieux, les circonstances et l'identité des témoins éventuels.
- L'employeur délivre une feuille d'accident du travail au salarié accidenté en vue de bénéficier de la gratuité des soins, dans la limite des tarifs conventionnels.
- La victime doit faire établir, par un médecin, un certificat médical : le certificat médical initial indiquant l'état de la victime et constatant les conséquences de l'accident.
- En cas d'arrêt de travail, la victime doit adresser le certificat d'arrêt de travail à son employeur.

2. Par l'employeur

- L'employeur doit remettre immédiatement à la victime une feuille d'accident lui permettant de se faire soigner, sans faire l'avance des frais.
- Déclarer l'accident dans les 48 heures par lettre recommandée avec AR à la Caisse d'assurance-maladie dont dépend la victime, en précisant les lieux, circonstances et l'identité des témoins éventuels ou utiliser les services de Net-entreprise pour effectuer une déclaration dématérialisée (c'est le point qui concerne notre affaire).
- Joindre une attestation de salaire à la Caisse d'assurance-maladie en cas d'arrêt de travail.

À noter :

- Le renouvellement de la feuille d'accident du travail au salarié est assuré ultérieurement par sa Caisse d'assurance-maladie.
- L'employeur peut formuler des réserves quant au caractère professionnel de l'accident lors de la déclaration d'accident du travail, ainsi d'ailleurs qu'au cours de la période d'instruction du dossier.
- En cas de carence de l'employeur, ou s'il refuse d'établir une déclaration d'accident du travail, le salarié peut lui-même déclarer l'accident à sa Caisse d'assurance-maladie.
- En cas de carence de l'employeur, ou s'il refuse de délivrer la feuille d'accident du travail, c'est la Caisse d'assurance-maladie du salarié qui peut la lui délivrer.
- Dans le cas de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice doit informer, dans les 24 heures, à l'entreprise de travail temporaire, tout accident survenu à un salarié mis à disposition. Elle doit également informer le service prévention de la Caisse régionale d'assurance-maladie et l'inspecteur du travail.

-
- À signaler : depuis le 1^{er} septembre 2008, un nouveau service est accessible pour la déclaration d'accident du travail sur le site net-entreprises.fr.

Les pénalités

- Si l'employeur n'adresse pas la déclaration d'accident du travail dans les 48 heures à la CPAM (délai à partir du moment où il a eu connaissance des faits), il s'expose à des sanctions à la fois :
 - pénales ;
 - financières : remboursement des prestations versées par la CPAM à la victime.

Dans cette affaire, les juges de la Cour de cassation ont estimé que le manquement de l'employeur n'entraînait pas le remboursement intégral des prestations mais qu'une sorte de « remise de dettes » (si je peux me permettre cette expression) par la CPAM devait être envisagée.