

D'après le rapport, plusieurs facteurs nécessitent des modifications et précisions et pourraient conduire à revoir : le seuil du facteur **bruit**, le niveau des **contraintes physiques** liées à la **manutention** et l'exclusion du cumul entre travail de **nuît** et travail en **équipes alternantes**. Ces modifications et précisions pourraient être apportées, selon les cas, par décret ou par circulaire. S'agissant du facteur de pénibilité « **gestes répétitifs** », le gouvernement souhaite que les travaux soient approfondis « pour aboutir à une définition opérationnelle plus satisfaisante ». Une **mission** particulière sur ce facteur sera ainsi conduite afin de formuler d'ici à la fin du mois de juillet des propositions permettant d'adapter sa définition à la réalité du travail dans les entreprises industrielles.

Adapter le travail pour prévenir la pénibilité

Le gouvernement souscrit également à la proposition du rapport de mettre l'accent sur la prévention de la pénibilité, par une **adaptation** des **outils** et des **organisations** du travail. Il prévoit que le futur

plan santé au travail, en cours d'élaboration, devra en faire un axe essentiel de la politique des pouvoirs publics, de la sécurité sociale et des partenaires sociaux.

Par ailleurs, le rapport formule des propositions précises destinées à mieux articuler le compte pénibilité avec les actions de prévention, qui n'ont pas été explicitement reprises par le Premier ministre, mais qui pourraient servir de bases aux prochaines réflexions. Il préconise notamment d'organiser un **véritable volet « pénibilité »** au sein du **document unique d'évaluation des risques** professionnels (DUE). Il constituerait le pendant au niveau de l'entreprise du référentiel prévu par la branche et recenserait des groupes homogènes d'exposition à la pénibilité. Les mesures de prévention de la pénibilité seraient décrites dans le plan de prévention associé au document unique. Pour inciter les entreprises à s'investir dans cette démarche les auteurs proposent également la mise en œuvre d'aides financières. ■



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

RÉDUIRE LES RISQUES POUR L'EMPLOYEUR

Le gouvernement n'a pas repris certaines propositions du rapport qui visent à réduire les risques financiers et judiciaires pour l'entreprise. Toutefois certaines pourraient trouver une oreille attentive auprès des parlementaires.

Selon ces propositions :

- l'employeur qui respecterait les référentiels de branche ne pourrait plus être redevable des majorations de retard et pénalités prévues par les textes ;
- le délai d'action contentieuse serait réduit de trois à deux ans suivant le 30 juin de l'année d'exposition pour le salarié et de cinq à trois ans pour le contrôle des caisses ;
- il serait précisé dans la loi que la déclaration d'exposition ne pourrait constituer une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

DROIT DISCIPLINAIRE

Une demande d'explications écrites peut constituer une sanction disciplinaire

Dans un arrêt du 19 mai, la Cour de cassation confirme qu'une demande d'explications écrites, mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs par l'employeur et donnant lieu à l'établissement d'un procès-verbal conservé au dossier du salarié, constitue une sanction disciplinaire. Ces mêmes faits ne peuvent donc donner lieu à un licenciement disciplinaire ultérieur.

Il est parfois délicat de déterminer si une mesure prise à l'encontre d'un salarié est constitutive ou non d'une **sanction disciplinaire** au sens de l'article L. 1331-1 du Code du travail. La réponse est pourtant fondamentale au regard du principe « *non bis in idem* » qui interdit, à peine de nullité (ou d'absence de cause réelle et sérieuse), de sanctionner deux fois les mêmes faits.

Dans la présente affaire, il s'agissait précisément de savoir si une procédure interne de **demande d'explications écrites** avec consignation dans le dossier individuel du salarié pouvait être regar-

dée comme une sanction disciplinaire. La Cour de cassation le confirme par un arrêt du 19 mai.

Simple mesure d'instruction issue d'un règlement interne à l'entreprise

L'affaire concerne un salarié employé en tant qu'opérateur colis à La Poste. Après avoir été convoqué à un entretien préalable au licenciement en raison de divers manquements aux règles de procédure, il a été destinataire d'une « **demande d'explications** » sur son attitude. Cette demande avait été formulée en application d'un **règlement interne**, permettant au délégué du pouvoir disciplinaire, lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de mettre en cause le bon fonctionnement du service ou d'entraîner l'application d'une sanction, de faire procéder à l'ouverture d'une enquête. L'enquêteur est alors autorisé à « recueillir par écrit les explications du salarié », étant précisé que « ce dernier doit répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées. Tout refus de s'exécuter intervenant

après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction. Le procès-verbal de constat ou d'explication n'a en aucun cas valeur de sanction ». À l'issue de cette procédure, l'intéressé s'était vu notifier un **licenciement pour faute grave**, dont il a contesté la cause réelle et sérieuse, estimant avoir fait l'objet d'une double sanction pour les mêmes faits.

Il revenait donc au juge de **déterminer** si cette procédure interne de demande d'explications écrites devait être regardée comme une **simple mesure d'instruction** préalable au licenciement ou comme une **sanction** à part entière épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur à l'égard des faits en cause. C'est là qu'intervient l'**article L. 1331-1 du Code du travail** qui définit la sanction comme « toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la pré-

sence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ». Pour la cour d'appel, si la procédure avait bien été déclenchée en raison d'agissements considérés comme fautifs par l'employeur, il ne pouvait s'agir d'une sanction au sens de ce texte, en l'absence de mesure de nature à affecter le contrat de travail du salarié qui peut seulement voir la procédure disciplinaire se poursuivre à la demande de sa hiérarchie. Il ne s'agissait donc que d'une étape supplémentaire dans la procédure disciplinaire de droit commun.

Mesure disciplinaire

Pour la Cour de cassation, au contraire, la **demande d'explications écrites** devait s'analyser, tant au regard du contexte de mise en œuvre, que de son caractère contraignant et de ses conséquences mêmes non immédiates, en une **sanction disciplinaire**, rendant de ce fait le licenciement ultérieur sans cause réelle et sérieuse.

Plusieurs éléments ont en effet été relevés par les Hauts magistrats :

– le **contexte** de reproches : la procédure de demande d'explications écrites « avait été mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs » ;

– le **caractère contraignant** : le salarié devait répondre seul et immédiatement aux questions posées, tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constituant un grief supplémentaire pouvant à lui seul justifier une sanction ;

– la **consignation** dans le **dossier** du salarié : le procès-verbal consignait les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel de celui-ci.

La Cour de cassation ne fait ici que **confirmer** une **jurisprudence** dégagée en 2013 à propos de la même procédure interne, au sein de la même entreprise. Il avait ainsi été jugé que la procédure de demande d'explications écrites mise en œuvre à la suite de faits qualifiés de refus d'obéissance, avec conservation dans le dossier individuel du salarié des demandes formulées par l'employeur

et des réponses écrites du salarié, constitue une sanction (*Cass. soc.*, 30 janvier 2013, n° 11-23.891 FS-P, v. le dossier *jurisprudence hebdo* n° 30/2013 du 12 février 2013). Elle persiste et signe avec ce nouvel arrêt qui fait référence, en outre, au caractère contraignant de la procédure, ce qui permet de distinguer ce type de mesure disciplinaire, de la simple « invitation » du salarié à s'expliquer sur certaines anomalies constatées (*Cass. soc.*, 7 juin 2011, n° 10-14.444).

La consignation des éléments de réponse dans le dossier individuel du salarié, susceptible d'affecter ultérieurement son évolution de carrière, joue également un rôle décisif à l'appui de la qualification disciplinaire (*v. déjà Cass. soc.*, 22 avril 1997, n° 94-42.430 pour une mise en garde notifiée par écrit, avec indication qu'elle sera portée au dossier de l'intéressé). ■

Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-26.916 FS-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr

CONVENTIONS ET ACCORDS

La branche ferroviaire franchit une première étape en vue de la conclusion d'une convention collective

Un accord du 23 avril 2015, minoritaire, mais non frappé d'opposition majoritaire, définit le champ d'application d'une convention collective nationale de la branche ferroviaire. Cette négociation, prévue par la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, concerne environ 160 000 salariés.

La négociation d'une CCN de la branche ferroviaire a abouti à un accord sur son champ d'application, le 23 avril. Trois syndicats, la CFDT, la CFTC et l'Unsa en sont signataires avec l'UTP (Union des transports publics et ferroviaires). Leur audience approche 40 % des salariés de la branche, estime l'organisation patronale, qui ajoute qu'elle a mené la procédure de notification de l'accord auprès des non-signataires. Trois d'entre eux, la CFE-CGC, FO et SUD Rail, qui ont fait part de leur opposition, ne représentent pas 50 % des salariés. L'UTP va donc désormais engager la procédure d'extension de l'accord.

Le cadre de la loi du 4 août 2014

L'article 17 de la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a modifié l'ar-

ticle L. 2162-1 du Code des transports, en prévoyant qu'une **convention collective nationale** sera applicable aux salariés des établissements publics constituant le **groupe public ferroviaire**, ainsi qu'à ceux employés par d'autres entreprises, titulaires d'un **titre de sécurité**, dont l'activité principale est le transport ferroviaire de voyageurs et de marchandises ou la gestion, l'exploitation, ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires.

Mais la négociation relative à la convention collective nationale avait débuté **avant** la parution de la **loi**. L'UTP et les sept syndicats ont ainsi signé un **accord de méthode** dès le mois d'**avril 2014** (*v. l'actualité* n° 16580 du 28 avril 2014 et n° 16665 du 9 septembre 2014). Cet accord, conclu pour une durée déterminée, a organisé la commission mixte paritaire nationale chargée des négociations.

Un accord allant au-delà de ce cadre

L'UTP souligne que l'accord du 23 avril 2015 retient un **champ d'application**, qui **excède** le **champ minimal**, tel que défini par la **loi** du 4 août 2014. Ainsi,

selon l'organisation patronale, les signataires de l'accord développent une « vision ambitieuse de la branche ferroviaire ».

L'accord intègre en effet également les entreprises ayant pour activité principale :

– la **maintenance**, hors réparation, des **matériels ferroviaires** roulants ;
– l'exercice des **tâches et des fonctions de sécurité** ferroviaire.

Les négociations devraient maintenant porter sur les autres **dispositions générales** de la CCN avant d'aborder le chapitre du **contrat** de travail. L'**organisation du travail** sera discutée à partir de l'automne 2015, précise l'UTP. Ainsi « ces trois volets devraient être proposés à la signature des syndicats d'ici le 1^{er} juillet 2016.

Les autres volets seraient négociés ultérieurement, conformément au programme de travail défini par les partenaires sociaux ». ■

Accord du 23 avril 2015 relatif au champ d'application de la CCN de la branche ferroviaire

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr