



415 Rue Jurien de la Gravière – Les Balises du Port - 29200 BREST
Tél. 02 98 43 00 50 - Fax. 02 98 46 05 69
avocats@cabinet-mca.fr

SEMINAIRE GRANDCAMP MAISY

DROIT DU TRAVAIL A LA PECHE ARTISANALE



Le 04 juillet 2019

Tiphaine LE NADAN , Avocat spécialiste en Droit du Travail, de la
sécurité sociale et de la protection sociale

SOMMAIRE

I. CONVENTION COLLECTIVE ET FUSION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	4
II. DSN – SOINS 1^{ER} MOIS	6
A. DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE DITE DSN	6
B. PRISE EN CHARGE DES SOINS ET SALAIRES LE 1^{ER} MOIS PAR L'ARMATEUR.....	8
III. DUREE DU TRAVAIL	9
A. Durée du travail à la pêche	9
B. Travail à temps partiel et travail intermittent.....	9
C. Organisation du travail à bord	10
D. Repos quotidien	10
E. Dispositions générales.....	11
IV. DEFINITION ET TYPOLOGIE DES RUPTURES DE CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME	13
A. Définition.....	13
1. Notion de motif personnel.....	13
2. Cause réelle et sérieuse	13
a) Cause réelle	13
b) Cause sérieuse.....	14
c) Moyens de preuve.....	14
B. Typologie des motifs	17
1. Définition de la faute	17
2. Motifs de nature disciplinaire	19
a) Etat d'ébriété.....	19
b) Injures, insultes	20
c) Stupéfiants	20
d) Insubordination	20
e) Retards	22
f) Vol	22
g) Critiques – dénigrement.....	22
h) Obligation de loyauté	22
3. Motifs de nature non disciplinaire	22
a) Insuffisance professionnelle.....	22
b) Insuffisance de résultats.....	23
c) Absence prolongée.....	23
d) Vie privée	23
e) Inaptitude physique et impossibilité de reclassement.....	23
C. Limites au pouvoir de licenciement.....	24
1. Discriminations	24
2. Autres.....	24
V. PROCEDURE DE LICENCIEMENT.....	25
A. Procédure disciplinaire	25
1. La prescription des faits	25
2. Respect du principe « non bis in idem ».	25
3. Les protections particulières.....	25
4. Mise à pied à titre conservatoire	26

a)	Définition.....	26
b)	Délai de mise en œuvre.....	26
c)	Durée.....	26
d)	Effets	27
5.	Convocation à l’entretien préalable.....	27
6.	L’entretien préalable.....	28
7.	La notification de licenciement.....	30
8.	Le motif de licenciement peut être précisé a postériori.....	31
B.	Procédure non disciplinaire	32
1.	Cas général.....	32
2.	Inaptitude physique	33
C.	Procédure appliquée aux salariés protégés	33
VI.	LE CONTENTIEUX	33
A.	Prescription.....	33
B.	Conciliation devant le directeur départemental des territoires et de la mer	33
C.	Tribunal d’instance – sanctions	35
1.	Licenciement sans cause réelle et sérieuse.	35
2.	Licenciement irrégulier	37
3.	Licenciement nul.....	38
a)	Réintégration du salarié	38
D.	Constituer son dossier	39
E.	TRIBUNAL DES AFFAIRES DE LA SECURITE SOCIALE devenu TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE POLE SOCIAL	39

I. CONVENTION COLLECTIVE ET FUSION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La convention collective de la pêche professionnelle maritime a été signée le 17 décembre 2015 ainsi que son avenant n°1 et étendu le 04 septembre 2017.

Va-t-elle perdurer dans un contexte de restructuration des branches.

L'objectif de la restructuration est simple : réduire drastiquement le nombre de conventions collectives.

Les partenaires sociaux des branches sont donc encouragés à trouver par eux-mêmes des accords de fusion avec d'autres branches (lorsque leur champ d'application et leur secteur d'activité le permet, cela va de soi).

Le ministre du Travail peut engager une procédure de fusion du champ d'application d'une convention collective d'une branche avec celui d'une autre branche.

Les critères pris en compte afin d'envisager la fusion sont :

- lorsque la branche compte moins de 5000 salariés ;
- lorsque la branche n'a pas négocié au cours des 3 dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) au cours de l'année précédente ;
- l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

Notez-le :

Ce dernier critère de la capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage a été inséré par la loi avenir professionnel et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Le premier arrêté de fusion a été publié le 5 janvier 2017. En deux ans, ce ne sont pas moins de 31 conventions collectives qui ont été fusionnées. Et c'est loin d'être terminé, puisqu'un nouvel arrêté vient de paraître...

Avis relatif à la fusion de champs conventionnels

Paru au journal officiel le 05 juin 2019

En application de l'article L. 2261-32 du code du travail, la ministre du travail envisage de prendre un arrêté tendant à fusionner des champs conventionnels.

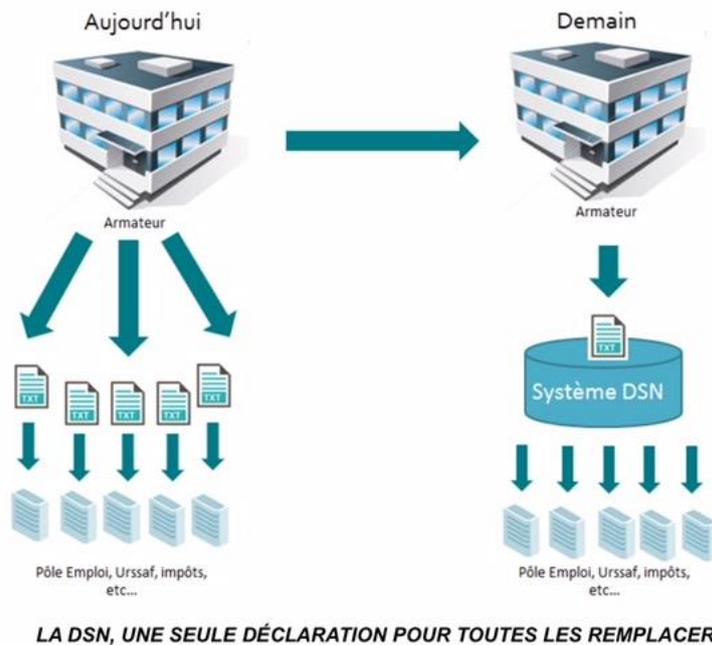
Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de la fusion envisagée.

Leurs communications devront être adressées au ministère du travail (DGT, bureau RT 2), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ou à l'adresse suivante : dgt.rt2@travail.gouv.fr. Textes dont la fusion est envisagée :

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
2494	Convention collective nationale de la coopération maritime	7019	Convention collective nationale de la conchyliculture
3228	Convention collective nationale du personnel navigant du groupement des armateurs de services de passages d'eau	3223	Convention collective nationale des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes
5521	Convention collective nationale des personnels navigants d'exécution	3223	Convention collective nationale des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes
5555	Convention collective nationale des personnels navigants d'exécution des entreprises de remorquage maritime	3223	Convention collective nationale des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes
5554	Convention collective nationale des personnels navigants officiers des entreprises de remorquage maritime	3223	Convention collective nationale des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes
1944	Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
3225	Convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (employés et cadres)	3230	Convention collective nationale des employés de la presse d'information spécialisée

II. DSN – SOINS 1^{ER} MOIS

A. DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE DITE DSN



Source ENIM

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) remplace et simplifie la majorité des déclarations sociales en automatisant leur transmission à partir des données de paie.

La DSN repose sur 2 éléments :

- La transmission mensuelle et dématérialisée des données individuelles des salariés, issues de la paie.
- La transmission dématérialisée de signalements d'évènements.

Elle sera effective au plus tard le **1^{er} janvier 2020 pour les salariés relevant de l'Enim**, selon le déploiement prévu pour les régimes spéciaux de Sécurité Sociale.

Une phase « pilote » va avoir lieu à partir de fin septembre 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 afin de permettre à toutes les parties (entreprises & tiers-déclarants, éditeurs, dispositif DSN, ENIM, ACOSS, URSSAF Poitou-Charentes, Groupes de Protection sociale (GPS)) de tester le dispositif en conditions réelles en amont de sa mise en production.

L'objectif de cette phase pilote est de :

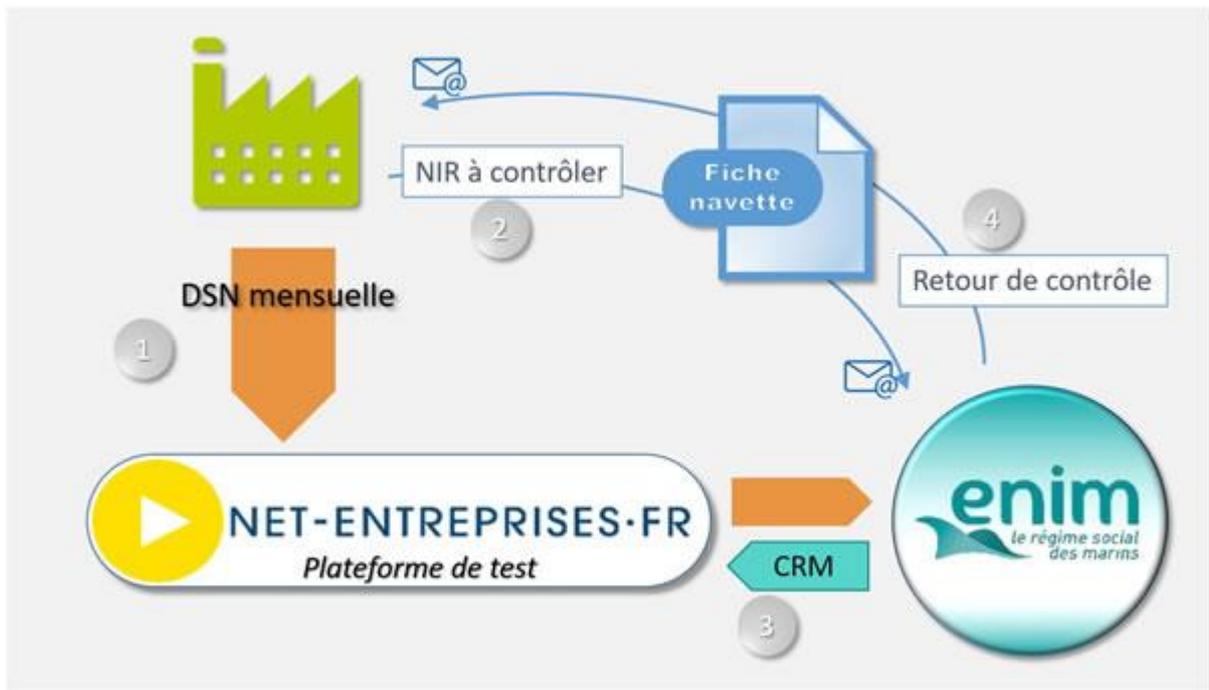
- Réaliser un traitement de bout en bout des DSN, du dépôt dans l'environnement pilote à la réception des compte rendus métiers (CRM) émis par l'ENIM et l'URSSAF suite à l'intégration des données déclarées dans le flux DSN.
- S'assurer de la concordance des montants de cotisations calculés par l'ENIM avec ceux déterminés par les entreprises.

Une inscription technique à la plateforme de test.net-entreprises.fr est nécessaire avant de pouvoir réaliser un dépôt pilote.

Une fois que le participant au pilote est inscrit sur la plateforme de test, il peut effectuer des dépôts.

Les dépôts devront être effectués en mode réel sur cet environnement pour être pris en compte.

Cinématique d'un envoi durant la phase pilote :



Source DSN info

- 1/ Envoi du flux DSN en mode réel sur la plateforme de test.net-entreprises.fr
- 2/ Envoi par le déclarant de la fiche navette complétée par les NIR à contrôler
- 3/ Retour CRM ENIM via le tableau de bord
- 4/ Retour ENIM de la fiche navette avec les remarques sur les tests demandés à l'étape 2

B. PRISE EN CHARGE DES SOINS ET SALAIRES LE 1^{ER} MOIS PAR L'ARMATEUR

L'article L. 5542-21 du code des transports dispose :

« Lorsque le marin est blessé au service du navire ou tombe malade, pendant le cours de son embarquement, après que le navire a quitté le port où le marin a embarqué, il est soigné aux frais de l'employeur.

Les mêmes dispositions sont applicables au marin qui tombe malade entre la date de son embarquement et la date du départ du navire, ou postérieurement à la date de son débarquement et avant tout autre embarquement, lorsqu'il est établi que la maladie a été contractée au service du navire.

Le marin blessé est tenu, sauf cas de force majeure, d'en faire la déclaration au capitaine aussitôt qu'il a quitté le service au cours duquel il a été blessé.

En cas de décès, les frais funéraires sont à la charge de l'employeur ».

Article L. 5542-22

Les soins à donner au marin cessent d'être dus par l'employeur lorsque la blessure est consolidée ou lorsque l'état du malade, après la phase aiguë, a pris un caractère chronique.

Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les frais d'expertise sont supportés par l'employeur si le marin est reconnu avoir encore besoin de soins et par le marin dans le cas contraire.

Article L. 5542-23

Le marin qui a dû cesser son travail pour blessure ou maladie est laissé à terre et hospitalisé au premier port touché, sur avis d'un médecin déclarant que l'état du marin exige son débarquement. Cet avis est donné par le médecin du bord ou par tout autre médecin désigné par l'autorité compétente de l'Etat.

La prise en charge des soins et salaires des marins blessés sur le navire ou tombés malade pendant le cours de l'embarquement après que le navire a quitté le port, pendant le premier mois qui suit l'évènement (Accident de travail maritime ou Maladie en cours de navigation), constitue une obligation pour l'armateur conformément aux articles L. 5542-21 du code des transports et 3 du décret du 17 juin 1938.

Une exonération totale ou partielle de ce premier mois de prise en charge dû par l'armateur est prévue par l'article 3-1 du décret de 1938.

Pour en bénéficier l'armateur doit remplir un certain nombre de conditions liées à l'embarquement, la longueur du navire ...

L'instruction ci-après apporte des précisions sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

III. DUREE DU TRAVAIL

A. Durée du travail à la pêche

Article L. 5544-6

*« A bord des navires de pêche, la durée du travail peut être fixée en nombre de **jours de mer** par accord national professionnel ou accord de branche étendu.*

Cet accord prévoit les modalités de prise en compte des heures de travail effectuées à terre ».

Article L. 5544-7

« La durée du travail mentionnée à l'article L. 5544-6 est calculée sur une base annuelle, dans la limite de 225 jours par an, y compris les heures de travail effectuées à terre.

Il peut être dérogé à cette limite de 225 jours, dans le respect d'un plafond de 250 jours, dans des conditions fixées par voie réglementaire, lorsque les conditions d'exploitation des navires n'ont pas permis que tous les jours de mer donnent lieu à rémunération.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de calculer la durée du travail sur une année civile, la durée du travail peut être calculée sur la moyenne de deux années consécutives. Ces activités sont définies par voie réglementaire ».

B. Travail à temps partiel et travail intermittent

Article L. 5544-10

« Les dispositions des articles L. 3123-1 à L. 3123-37 du code du travail sont applicables aux marins dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat ».

C. Organisation du travail à bord

Article L. 5544-11

« L'organisation du travail à bord prévoit que le marin bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de **vingt minutes par tranche de six heures de travail effectif** ».

Article L. 5544-12

« Dans celles des activités portuaires définies par voie réglementaire, dont la nature ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de celles-ci, une convention ou un accord collectif détermine les modalités de l'organisation et de la répartition des heures de travail. La convention ou l'accord précise notamment les conditions dans lesquelles le marin peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

A défaut de convention ou d'accord, ces modalités sont définies par décret en Conseil d'Etat ».

Article L. 5544-13

« Le capitaine peut exiger du marin les heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes présentes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer.

Dans ces cas, le capitaine peut suspendre l'organisation habituelle des horaires de travail ou de repos et exiger d'un marin qu'il travaille pendant le temps nécessaire pour faire face à ces circonstances.

Lorsque celles-ci ont cessé, le capitaine attribue au marin qui a accompli un tel travail, alors qu'il était en période de repos, un repos d'une durée équivalente. Les conditions dans lesquelles ce repos est pris tiennent compte des exigences de la sécurité et des nécessités de la navigation ».

Article L. 5544-14 Modifié par [LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 25 \(V\)](#)

« Le marin a droit de descendre à terre, en escale ou lors de séjours prolongés au mouillage, sous réserve des exigences de service ou de sécurité déterminées par le capitaine ».

D. Repos quotidien

Article L. 5544-15 Modifié par [LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 25 \(V\)](#)

« I.-La durée minimale de repos à laquelle a droit le marin embarqué à bord d'un navire autre qu'un navire de pêche est de dix heures par période de vingt-quatre heures.

Le repos quotidien ne peut être scindé en plus de deux périodes. L'une de ces périodes est d'au moins six heures consécutives. L'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne peut dépasser quatorze heures.

II.-La convention ou l'accord mentionné à l'article L. 5544-4 peut, sous les conditions prévues à ce même article, adapter les dispositions du I du présent article pour tenir compte d'un aménagement ou d'une répartition des horaires de travail compatible avec les dispositions du présent article et du même article L. 5544-4 ».

Article L. 5544-16 Modifié par [LOI n°2013-619 du 16 juillet 2013 - art. 25 \(V\)](#)

« I. - Les durées minimales de repos des marins exerçant à bord d'un navire de pêche sont fixées à dix heures par période de vingt-quatre heures et à soixante-dix-sept heures par période de sept jours.

II. - Une convention ou un accord collectif étendu peut déterminer, par type de navire, de navigation ou de catégorie de personnel, les modalités selon lesquelles il peut être dérogé aux dispositions relatives à la durée hebdomadaire et quotidienne de repos résultant du I, en prévoyant notamment un aménagement et une répartition des périodes de travail dans la semaine ou dans une période de temps autre que la semaine pour tenir compte des actions de pêche en mer ou d'autres surcroûts d'activité, des contraintes portuaires ou météorologiques ou de la sauvegarde du navire en mer.

III. - Les conventions ou accords collectifs mentionnés au II ne peuvent être étendus que s'ils prévoient :

1° Des mesures assurant le respect en toutes circonstances de l'obligation de veille ;

2° L'octroi de périodes de repos consécutives pour prévenir toute fatigue ;

3° L'octroi de congés pour compenser les dérogations aux limites mentionnées au I ;

4° Des mesures de contrôle de la prise effective des repos à bord et de prévention de la fatigue.

IV. - Un décret, pris après avis des organisations les plus représentatives d'armateurs et de gens de mer intéressées, détermine les modalités d'application du présent article ».

E. Dispositions générales

Article L. 5544-17

« Une journée de repos hebdomadaire s'entend de vingt-quatre heures de repos consécutives, comptées à partir de l'heure normale où le marin doit prendre son service ».

Article L. 5544-18

« Pour tenir compte des contraintes propres aux activités maritimes, une convention ou un accord collectif, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la prise du repos hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3132-3 du code du travail :

- 1° Par roulement ;
- 2° De manière différée, au retour au port ;
- 3° En cours de voyage, dans un port d'escale.

Dans le cas où le repos hebdomadaire est différé, la convention ou l'accord prévoit des mesures compensatoires et précise le délai maximum dans lequel il doit être pris.

A défaut de convention ou d'accord collectif de travail, l'employeur fixe celle de ces modalités qu'il retient, en se référant aux usages et après consultation du comité d'entreprise et des délégués de bord, s'ils existent. Il en informe l'inspecteur du travail.

Les modalités d'application du présent article, notamment le délai au-delà duquel le repos hebdomadaire ne peut être différé, sont fixées par voie réglementaire ».

Article L. 5544-19

« Tout travail effectué le jour du repos hebdomadaire en suspend l'effet, à moins qu'il ne résulte de circonstances imprévues et que sa durée n'excède pas deux heures ».

Article L. 5544-20

« Ne sont pas considérés comme portant atteinte à la règle du repos hebdomadaire tous travaux nécessités par :

- 1° Les circonstances de force majeure ;
- 2° Les circonstances où le salut du navire, des personnes embarquées ou de la cargaison est en jeu, circonstances dont le capitaine est seul juge ;
- 3° Les opérations d'assistance.

Le repos hebdomadaire qui n'a pas été pris est compensé selon les modalités mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 5544-13 ».

IV. DEFINITION ET TYPOLOGIE DES RUPTURES DE CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME

A. Définition

1. Notion de motif personnel

Il n'y a pas de définition légale du licenciement pour motif personnel dans le code des transports applicable aux gens de mer.

Le code du travail précise quant à lui le licenciement économique mais pas le licenciement pour motif personnel.

*Constitue un **licenciement pour motif économique** le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant... »*

On peut en déduire qu'est un motif personnel, tout motif inhérent à la personne du salarié.

2. Cause réelle et sérieuse

Le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

a) Cause réelle

Trois caractéristiques :

✓ **La cause doit être objective.**

Les faits ou les griefs doivent être matériellement vérifiables.

Ainsi, la perte de confiance ne constitue pas un motif de licenciement.

Si l'employeur a des raisons de se séparer d'un salarié, ce sont ces raisons qui doivent figurer dans la lettre de licenciement et non le « sentiment » éprouvé.

De même, l'employeur qui reproche au salarié un « *manque de motivation* » fait état de son propre sentiment et invoque ainsi un motif qui est difficilement vérifiable. Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.



Incompatibilité d'humeur,
Difficultés relationnelles,
Mécontentes qui pourraient recevoir la même analyse.

✓ **La cause doit être exacte, c'est-à-dire constituer la véritable raison du licenciement.**

Pas de motif discriminatoire caché.

Cass. Soc. 23/11/1991 n°88-44099 (activité syndicale)

Cass. Soc. 28/04/1994 n°90-45687 (participation à un mouvement de grève)

✓ **La cause doit exister**

b) Cause sérieuse

Le motif sérieux est celui qui présente un certain degré de gravité (ce qui ne signifie pas faute grave).

En conséquence :

- le recours au licenciement doit être **proportionné** aux faits reprochés (Cass. soc., 25 oct. 2017, n°16-11.173). Ainsi, des faits anodins ne peuvent justifier un licenciement. Il n'est pas envisageable, par exemple, de licencier un salarié ayant dix ans d'ancienneté sous prétexte qu'il a eu, une fois, une heure de retard. Un tel motif est certes réel mais pas sérieux ;
- le fonctionnement de l'entreprise doit être affecté ;
- il doit être établi que la relation de travail ne peut pas être maintenue.

c) Moyens de preuve

⇒ **Charge de la preuve**

... le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Exemples :

Audition de témoins, visite sur place, expertise...

Mais :

L'article L. 1235-1 dernier alinéa dispose :

| Si un doute subsiste, il profite au salarié.

En conséquence, la carence probatoire de l'employeur tourne à l'avantage du salarié.

Exception : faute grave ou lourde où la charge de la preuve appartient à l'employeur.

- La Cour d'appel d'Aix en Provence a rappelé ces principes le 26 avril 2019 n°16/02150 :

« L'employeur sur lequel repose la charge de la preuve des griefs contenus dans la lettre de licenciement, produit uniquement les attestations de Monsieur..... et de Monsieur dont les termes sont reproduits plus haut et qui sont suffisamment précises et circonstanciées pour établir que le salarié n'a pas correctement effectué son travail de ramendeur.

Par ailleurs, l'employeur 14 ne produit aucun élément susceptible d'établir que Monsieur X aurait notamment refusé d'évoluer ou de suivre une formation de remise à niveau, refusé d'obéir à des ordres ou instauré une mauvaise ambiance au sein de l'équipe.

Par ailleurs, il ne peut être reproché au salarié dans le cadre d'une procédure de licenciement, de ne pas avoir souhaité continuer à entretenir des contacts avec le conseil de l'employeur dans le cadre d'un projet de rupture conventionnelle.

En conséquence, le licenciement de Monsieur X est dépourvu de cause réelle et sérieuse. »

⇒ Moyens de preuve licites

- Aveux

Il est préférable soit que cet aveu soit judiciaire, soit qu'il soit fait en présence de tiers qui pourront attester de leur caractère spontané et sans pression.

- Attestations

L'article 202 du Code procédure civile dispose :

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

Qui :

- De tiers
- De salariés
- De l'employeur :

Date : les attestations peuvent être établies **postérieurement** au licenciement.

- Documents, photographies
- Factures et relevés téléphoniques
- Surveillance des locaux.

❖ Dispositifs de contrôle

Condition préalable : information du salarié.

D'autre part, les délégués de bord lorsqu'ils existent, doivent être informés et consultés sur les moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés préalablement à leur mise en œuvre dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-38). Cette consultation préalable est **une formalité substantielle**.

- SMS
- Fichiers sur ordinateur professionnel
- Messageries professionnelles
- Sites internet
- Constat d'huissier
- Audit
- Facebook et autres réseaux sociaux

Les propos critiques envers l'entreprise tenus par un salarié sur le réseau social Facebook peuvent constituer un motif réel et sérieux de licenciement. En effet, Facebook peut être considéré **comme un espace public au regard de sa finalité et de son organisation**.

Ainsi, le salarié souhaitant conserver la confidentialité de ses propos doit adopter les fonctionnalités adéquates proposées par ce site, ou s'assurer préalablement auprès de son interlocuteur qu'il a limité l'accès à son « mur ». Dès lors qu'il n'a pris aucune de ces précautions, le salarié ne peut invoquer le respect de sa vie privée.

Ainsi, dès lors que le salarié a activé les paramètres de confidentialité de son compte et a restreint l'accès à sa page aux seules personnes autorisées, l'employeur ne peut produire des extraits de cette page si l'accès ne lui a pas été autorisé. Il ne peut d'ailleurs pas contourner cette règle en faisant constater par huissier le contenu d'une page Facebook auquel il a accédé grâce au téléphone d'un salarié « autorisé » (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609).

Cass. soc., 12 septembre 2018, n°16-11.690 :

Des propos injurieux à l'égard de l'employeur ne justifient pas un licenciement dès lors qu'ils ont été proférés en espace privé sur Facebook.

- Preuves apportées par le salarié

Lors d'un contentieux l'opposant à son employeur, le salarié qui conteste son licenciement et entend prouver que celui-ci n'est pas fondé, est admis à produire des documents ou photocopies de documents appartenant à l'entreprise.

⇒ Moyens de preuve illicites

Sont illicites les moyens de preuve obtenus par stratagème ou surprise.

⇒ Filature

⇒ Prise de photos à l'insu du salarié

⇒ Géolocalisation

B. Typologie des motifs

Les motifs personnels peuvent être de nature disciplinaire ou non disciplinaire.

 Les règles de procédure ne sont pas les mêmes (voir infra).

Est de nature disciplinaire, le licenciement reposant sur une faute disciplinaire du salarié.

1. Définition de la faute

Il n'existe pas de définition légale de la faute. Il appartient aux juges du fond de trancher des affaires en fonction de chaque cas d'espèce.

Pour l'administration, l'agissement fautif peut se définir comme un comportement :

- ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle,
- se manifestant par un acte positif ou une abstention de nature volontaire (commission ou omission).

On distingue 4 niveaux dans la faute :

- Faute lourde
 - Faute grave
 - Faute
 - Faute légère
- } qui justifient un licenciement
- } qui justifie une sanction autre que le licenciement.

- Notion de faute lourde

Il s'agit d'une faute commise dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Cass. Soc. 04/07/2018 n°15-19597 : menace d'égorger son employeur en mimant le geste.

Cass. Soc. 28/03/2018 n°16-26015 : agression volontaire et préméditée par un collaborateur, du gérant de l'entreprise lui occasionnant un traumatisme crânien et une ITT de 15 jours.

A l'inverse ne constitue par une faute lourde :

- Transfert de 60 000 € sur son compte personnel,
- Dénigrement de la politique tarifaire de la société devant la clientèle.

 Pouvoir de requalification du juge en :

- ⇒ Faute grave
- ⇒ Faute

- Notion de faute grave

La faute grave est celle qui « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis » (Cass. Soc. 26 février 1991, n°88-44908).

Elle justifie **la rupture immédiate** du contrat de travail, nonobstant le paiement d'un préavis par erreur ou non.

Elle suppose une **réaction immédiate** de l'employeur qui soit engager **rapidement** la procédure (Cass. Soc. 6 octobre 2010, n°09-41294).

Toutefois, elle n'implique pas nécessairement une mise à pied conservatoire même si c'est fréquemment le cas.

- Incidences

Les fautes grave et lourde induisent :

- une rupture immédiate du contrat de travail,
- le non-paiement du préavis, de l'indemnité de licenciement sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité du salarié mais pas la faute grave.

2. Motifs de nature disciplinaire

a) Etat d'ébriété

Un salarié en état d'ébriété au travail peut-il être licencié pour ce motif dès le premier incident ?

S'il s'agit d'un incident isolé et que le poste occupé par le salarié ne présente pas de dangers particuliers, l'employeur a plutôt intérêt à lui notifier une sanction disciplinaire tel un avertissement ou une mise à pied. Un licenciement risque de ne pas être jugé légitime, surtout si le salarié a une certaine ancienneté.

Existe-t-il des circonstances aggravantes ?

Le salarié est marin : donc risque pour la sécurité

Remarque : la Cour de cassation admet qu'un alcootest positif serve de base à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878).

L'employeur qui a longtemps toléré la situation peut-il néanmoins procéder à un licenciement pour faute grave ?

L'employeur doit éviter une trop grande tolérance. En effet, si, connaissant la situation, il s'est toujours abstenu de toute sanction, il lui sera difficile d'invoquer subitement une faute grave.

L'alcoolisme, en lui-même, ne peut pas constituer un motif de sanction dans la mesure où il relève de l'état de santé du salarié. Un tel licenciement serait donc nul, en application des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail. Dans cette hypothèse, si le salarié n'est plus en mesure d'occuper son poste, un licenciement pour inaptitude pourrait être envisagé.

b) Injures, insultes

Les injures ou insultes du salarié à l'égard d'un autre membre de l'entreprise constituent, en général, une faute grave, notamment lorsqu'elles sont violentes, graves, répétées, adressées à un supérieur hiérarchique, exprimées en présence de tiers, ou susceptibles d'avoir des répercussions importantes pour l'entreprise.

Le comportement du salarié injurieux ou grossier peut-il être excusé ?

Certaines circonstances peuvent excuser en partie le comportement du salarié. La faute grave peut ainsi être écartée (le licenciement restant malgré tout justifié) lorsqu'il règne dans l'entreprise un mauvais climat (Cass. soc., 27 janv. 1999, n° 97-40.191), ou encore lorsque les conditions de travail sont pénibles.

c) Stupéfiants

Le fait de consommer des substances stupéfiantes sur le lieu de travail, en violation du règlement intérieur de l'entreprise et des dispositions du Code pénal, est d'une gravité telle qu'il justifie le licenciement pour faute grave (CA Aix-en-Provence, 9^e ch. C, 10 mai 2013, n° 11-16117).

De même, un salarié qui appartient au personnel navigant d'une compagnie aérienne et qui fait partie de l'équipe critique pour la sécurité commet une faute grave s'il consomme des drogues dures pendant les escales entre deux vols et se trouve encore sous l'influence de ces drogues pendant l'exercice de ses fonctions (Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 FS-P+B).

Preuves :

- Contrôle selon les règles définies au règlement intérieur
- Test salivaire lors d'un contrôle de police...

d) Insubordination

Le fait de ne pas s'être conformé en dépit de plusieurs injonctions, à de nombreuses prescriptions de l'employeur (relative à la présence, à des retard...) caractérise une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 8 févr. 1996, n° 94-43.266).

Le caractère **réitéré** du refus de se soumettre aux instructions de l'employeur justifie un licenciement immédiat

❖ Absence injustifiée

▪ Faute grave

Les absences injustifiées d'une durée conséquente ou répétées, ou encore démontrant une réelle mauvaise foi du salarié, ou s'inscrivant dans un acte d'insubordination faisant suite à un refus opposé par l'employeur à l'absence, sont susceptibles de caractériser une faute grave.

▪ Cause réelle et sérieuse

▪ Prise en compte des circonstances

Le juge du fond écarte le caractère légitime de la rupture au regard **de la légèreté du manquement du salarié, des circonstances de l'absence, voire du passé du salarié.**

❖ Abandon de poste

▪ Principe

L'abandon de poste est souvent considéré comme une faute grave ou à tout le moins comme une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, la légitimité du licenciement suppose que le salarié quitte soudainement son poste de travail sans raison apparente ou légitime (Cass. soc., 26 oct. 1994, n° 93-40.749).

❖ Abandon légitime

Certaines hypothèses ne peuvent permettre l'employeur de prononcer le licenciement. Il en est ainsi de l'abandon de poste justifié par l'état de santé du salarié, afin de consulter un médecin (Cass. soc., 3 juill. 2001, n° 99-41.738P). Le salarié est alors tenu de produire un certificat médical daté du jour de son abandon de poste (Cass. soc., 9 janv. 2008, n°06-44.633).

Preuves :

➡ Dans un cas comme dans l'autre, il est important d'adresser au salarié 2 à 3 courriers avant d'entamer la procédure de licenciement :

⇒ 1^{er} et le cas échéant 2nd courrier : demande de justificatif

⇒ 2^{ème} ou 3^{ème} courrier : demande de justificatif et/ou **mise en demeure de reprendre le poste.**

A défaut de mise en demeure de reprendre le poste, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse.

e) Retards

- ❖ Ponctualité
- ❖ Faute sérieuse

f) Vol

Quid de la godaille

g) Critiques – dénigrement

Ces motifs sont délicats au regard de la liberté d'expression dont jouit toute personne, outre le droit d'expression reconnu par le Code du travail.

❖ Limites

- ◆ Abus en cas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs,
 - ✓ Exercice normal de la liberté d'expression
 - ✓ Faute grave

Lorsque le salarié abuse de sa liberté d'expression, l'employeur peut soulever à son encontre l'existence d'une faute grave.

h) Obligation de loyauté

Soc 16 janvier 2019, n°17/15/002

Peuvent justifier un licenciement disciplinaire, des faits commis en dehors du temps et du lieu de travail, « mais se rattachant à la vie de l'entreprise et constituant, compte tenu des fonctions assumées par le salarié, un manquement manifeste à l'obligation de Loyauté.

En l'espèce, la salariée avait obtenu remboursement par la complémentaire santé de 7 000 € de soins dentaires en présentant des factures falsifiées ».

3. Motifs de nature non disciplinaire

a) Insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle se définit comme l'incapacité objective et durable d'un salarié à exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification.

b) Insuffisance de résultats

L'insuffisance de résultats ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 3 nov. 2004, n° 02-46.077). Pour que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, il faut que les juges du fond recherchent si le fait de ne pas avoir atteint les objectifs résulterait **soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable au salarié** (Cass. soc., 3 avr. 2001, n° 98-44.069 ; Cass. soc., 12 févr. 2002, n° 99-42.878 ; Cass. soc., 22 janv. 2003, n° 01-40.713 ; Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 00-42.866).

Quid des objectifs ?

c) Absence prolongée

Si la maladie n'est pas en soi une cause légitime de rupture du contrat, ses conséquences peuvent dans certains cas justifier la rupture (mais uniquement s'il s'agit d'un CDI). C'est ainsi que l'absence prolongée du salarié, ou ses absences répétées peuvent constituer un motif réel et sérieux de rupture **en raison de la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement serait perturbé, obligeant l'employeur à pourvoir au remplacement définitif du salarié** (Cass. soc., 22 oct. 1991, n° 90-41.387 ; Cass. soc., 28 oct. 2009, n° 08-44.241 ; Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-11.052).

d) Vie privée

Se fondant sur les dispositions de l'article 9 du Code civil qui assure à chacun le droit au respect de sa vie privée, la Cour de cassation estime qu'« il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière » (Cass. soc., 22 janv. 1992, n° 90-42.517, Bull. civ. V, n° 30).

e) Inaptitude physique et impossibilité de reclassement

L'inaptitude physique au poste est le constat par le médecin du travail de l'incapacité physique du salarié à occuper le poste qui est le sien.

Procédure de constat

⇒ Examen médical, étude de poste, dialogue du médecin avec les parties.

Obligation de rechercher de reclassement et consultations du CSE (ou Délégués de bord) sauf dispense expresse cochée à l'avis d'inaptitude.

C. Limites au pouvoir de licenciement

1. Discriminations

L'article L. 1132-1 du Code du travail vise :

- origine
- sexe
- mœurs
- orientations sexuelles
- identités de genre
- âge
- situation de famille
- état de grossesse
- caractéristiques génétiques
- vulnérabilité économique
- appartenance ou non à une ethnie, une nation, une prétendue race
- opinions politiques
- activités syndicales ou mutualistes
- conviction religieuse
- apparence physique
- nom de famille
- lieu de résidence ou domiciliation bancaire
- état de santé
- perte d'autonomie ou handicap
- capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

❖ **Sanction : nullité du licenciement.**

Article L.1132-4 :

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

2. Autres

- Droit de dénonciation
- Droit d'agir en justice
- Protection des témoins
- Naissance, adoption
- Accident du travail, maladies professionnelles
- Règlement intérieur et contrat de travail
- Salariés protégés.

V. PROCEDURE DE LICENCIEMENT

A. Procédure disciplinaire

La procédure disciplinaire (articles L. 1332-1 et suivants du Code du travail) **ET** la procédure de licenciement doivent être respectées (articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail).

1. La prescription des faits

Article L. 1332-4 C. trav.

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, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Ainsi, sauf poursuites pénales, les faits sont prescrits par deux mois à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité de la nature, l'ampleur des faits reprochés au salarié.

2. Respect du principe « non bis in idem ».

Principe : Un même fait fautif ne peut être sanctionné deux fois.

A l'inverse, des faits successifs et distincts même de même nature, ne peuvent donner lieu à plusieurs sanctions.

3. Les protections particulières

La loi exige :

- ✓ une faute lourde pour justifier le licenciement d'un salarié ayant participé à un mouvement de grève,
- ✓ une faute grave pour justifier le licenciement d'un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ou d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée,
- ✓ une faute grave pour rompre de manière anticipée le CDD,
- ✓ l'autorisation de l'Inspecteur du Travail avant de licencier un salarié protégé.

4. Mise à pied à titre conservatoire

a) Définition

L'article L. 1332-3 du Code du travail dispose :

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

DISTINCTION ENTRE MISE A PIED DISCIPLINAIRE ET MISE A PIED CONSERVATOIRE

	Mise à pied conservatoire	Mise à pied disciplinaire
Définition	Mesure d'attente (pas une sanction)	Sanction
Formalisme	Pas d'entretien préalable, Notification écrite ou verbale confirmée par écrit	Entretien préalable nécessaire Notification obligatoirement écrite et motivée
Durée	Pas de durée fixée par avance Durée généralement calquée sur la procédure de licenciement en cours	Durée fixée à l'avance Durée maximale obligatoirement fixée dans le règlement intérieur Attention ! Durée pouvant être également limitée par la convention collective
Effet	Période non travaillée <u>rémunérée</u> , si elle ne débouche pas sur un licenciement pour faute grave	Période non travaillée, non rémunérée

La mise à pied conservatoire est en principe indissociable de l'existence d'une faute grave.

b) Délai de mise en œuvre

La mise à pied conservatoire est concomitante ou immédiatement suivi d'une convocation à entretien préalable.

c) Durée

Elle est prononcée pour la durée de la procédure de licenciement.

d) Effets

En cas de licenciement pour faute grave, il n'y a pas de paiement des jours de mise à pied à titre conservatoire.

En cas de sanctions autres (dont licenciement avec préavis), les jours de mise à pied à titre conservatoire sont rémunérés.

5. Convocation à l'entretien préalable

L'employeur ou son représentant qui envisage le licenciement d'un salarié doit avant toute décision convoquer le salarié à un entretien préalable.

L'article L. 1332-2 du Code du travail dispose :

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

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.

L'article L. 1232-2 du Code du travail dispose :

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

✓ Contenu obligatoire de la convocation :

- objet de l'entretien (licenciement envisagé),
- date et heure,
- lieu,
- possibilité pour le salarié de se faire assister.

Dans les entreprises ayant des institutions représentatives du personnel, le salarié peut être assisté par un autre salarié de l'entreprise.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, le salarié peut se faire assister, soit par un salarié de l'entreprise, soit par un conseiller extérieur figurant sur une liste départementale consultable en mairie ou dans les locaux de l'Inspection du travail.

L'existence de la liste départementale des conseillers du salarié ainsi que **l'adresse précise des lieux de consultation** doivent être précisés dans la convocation (Inspection du travail/Mairie).

- Soc 12 septembre 2018, n° 16-25.327 marin licencié sans être convoqué à un entretien préalable à un licenciement
- Cour d'appel d'Aix en Provence 26 avril 2019 n°16/02150 procédure irrégulière au motif que la convocation ne mentionne pas la possibilité pour le marin de se faire assister lors de l'entretien.

✓ Forme de la convocation

- lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

✓ Délai

- Cinq jours ouvrables doivent séparer la première présentation de la lettre et la tenue entretien. Les jours ouvrables sont les suivants : lundi au samedi hors dimanche et jours fériés.

Ni le jour de la présentation, ni celui de l'entretien ne sont décomptés.

Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le non-respect du délai est une irrégularité de procédure même si le salarié était en fait assisté lors de l'entretien préalable. Ce non-respect ne prive donc pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.

6. L'entretien préalable

Article L. 1232-2 C. trav.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L. 1232-3 C. trav.

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Article L. 1232-4 C. trav.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

Et encore article L.1332-2 avant-dernier alinéa

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.

L'entretien préalable a pour finalité d'exposer au salarié les raisons pour lesquelles le licenciement est envisagé et de recueillir ses explications.



A ce stade de la procédure, aucune décision n'est prise, il convient donc d'être très prudent sur les termes employés.

Le salarié peut être assisté par un autre salarié ou un conseiller extérieur dans certains cas.

Article 1332-7 du Code du travail :

Le conseiller du salarié est chargé d'assister le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national, dans des conditions déterminées par décret.

La liste des conseillers comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité.

C'est en principe le chef d'entreprise qui doit être l'interlocuteur du salarié lors de l'entretien préalable.

Cependant, il peut se faire représenter par un membre du personnel ayant qualité dans l'entreprise pour embaucher ou licencier le personnel.

Bien que non prévue par la loi, l'assistance de l'employeur par un salarié de l'entreprise, un cadre de l'entreprise ou le hiérarchique direct du salarié par exemple (Cass. soc. 26 février 1992, n° 88-44.441), est permise (Cass. soc. 27 mai 1998, n° 96-40.741), sous réserve de ne pas transformer l'entretien préalable en véritable inquisition.

7. La notification de licenciement

Article L. 1232-6 C. trav.

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Et article L. 1332-2 dernier alinéa

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

Il s'agit de signifier au salarié la décision du licenciement.

✓ Forme

- Lettre recommandée avec accusé de réception **obligatoirement**.
- Jamais de remise en mains propres contre décharge.

✓ Contenu

- Énonciation **précise du motif du licenciement dans la lettre**.

✓ Délai

- Respect d'un délai minimum de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable et d'un délai maximum d'un mois calendaire.

Le jour de l'entretien et de l'expédition de la lettre ne sont pas décomptés.

EXEMPLE :

Jour de l'entretien	Jour de la Notification
lundi	jeudi
mardi	vendredi
mercredi	samedi

EXEMPLE :

Date de l'entretien préalable	Jours ouvrables*	Date d'envoi de la lettre de licenciement – au plus tôt	Date d'envoi de la notification de la sanction – au plus tard
Lundi	Mardi Mercredi	Jeudi	1 mois après l'entretien***
Mardi	Mercredi Jeudi	Vendredi	
Mercredi	Jeudi Vendredi	Samedi	
Jeudi	Vendredi Lundi	Mardi	
Vendredi	Samedi Lundi	Mardi	
Samedi	Lundi Mardi	Mercredi	

* L'expression « jours ouvrables » signifie tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés.

** Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

*** Ce délai d'un mois expire à 24 heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à 24 heures.

8. Le motif de licenciement peut être précisé a posteriori

Article L. 1235-2, al 1 du Code du travail

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.

Il s'agit de précisions.

Tous les motifs doivent donc être énoncés dès l'origine.

⇒ Décret 2017-1702 du 15 décembre 2017 (JO 17).

Article R. 1232-13 du Code du travail

Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

Article R. 1233-2-2 du Code du travail

Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

B. Procédure non disciplinaire

1. Cas général

NOTA : par nature, les spécificités liées à la procédure disciplinaire ne trouvent pas à s'appliquer, à savoir :

- Pas de délai de prescription de 2 mois des faits (car pas de faute) ;
- Pas de délai maximal d'un mois après l'entretien préalable pour notifier le licenciement ;
- Pas de mise à pied à titre conservatoire mais plutôt une dispense d'activité rémunérée en cas de besoin.

En revanche, les articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail trouvent à s'appliquer.

2. Inaptitude physique

Outre, les éléments susvisés, la procédure de licenciement d'un salarié déclaré inapte suppose que :

- ⇒ Le CSE (ou les délégués de bord) ait été consulté sur l'impossibilité de reclassement ;
- ⇒ Un courrier expliquant au salarié les raisons s'opposant à son reclassement ait été expédié (articles L. 1226-2 et L. 1226-12 du Code du travail).

L'article L. 1226-4 du Code du travail (et L. 1226-11 DU Code du travail).

Enfin, précisons que si le licenciement n'est pas prononcé un mois après l'examen médical de reprise (uniquement si ce cas est visé) constatant l'inaptitude médicale au poste, le paiement du salaire doit reprendre.

C. Procédure appliquée aux salariés protégés

La procédure de licenciement est doublée d'une procédure spéciale.

En effet, l'Inspection du travail doit être saisie d'une demande d'autorisation de licenciement.

VI. LE CONTENTIEUX

Décret 2015-219 du 27 février 2015
 L. 5542-48 du code des transports
 R. 221-13 du code de l'organisation judiciaire
 R. 221-49 du code de l'organisation judiciaire

A. Prescription

Le délai de prescription est de 12 mois à compter de la notification de la rupture

B. Conciliation devant le directeur départemental des territoires et de la mer

Le décret du 27 février 2015 fixe les principes :

« Le directeur départemental des territoires et de la mer procède à la tentative de conciliation entre les marins, à l'exception du capitaine, et leurs employeurs, dans les cas prévus par l'article L. 5542-48 du code des transports.

« La demande aux fins de conciliation préalable est formée par tout moyen auprès du directeur départemental des territoires et de la mer territorialement compétent. Un accusé de réception est remis ou adressé au demandeur par tout moyen permettant d'établir date certaine.

Le demandeur indique les noms, prénoms, professions et adresses des parties, ainsi que l'objet de ses contestations. »

« I. - Le directeur départemental des territoires et de la mer ou l'agent désigné pour la conciliation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier.

II. - La teneur de l'accord, même partiel, est consignée dans un procès-verbal signé par les parties et le directeur départemental des territoires et de la mer ou l'agent désigné pour la conciliation.

III. - En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal est dressé.

IV. - Une copie du procès-verbal est remise aux parties.

V. - Les mentions obligatoires du procès-verbal, les modalités de délivrance de copies sont fixées par un arrêté du ministre chargé de la mer. »

« I. - En cas de procès-verbal d'échec de la tentative de conciliation mentionné à l'article 8 ou en cas de procès-verbal de défaut de conciliation mentionné à l'article 10, le demandeur peut saisir le tribunal d'instance de tout ou partie de ses contestations par déclaration au greffe du tribunal d'instance compétent désigné à l'article R. 221-49 du code de l'organisation judiciaire. (...) ».

L'article D. 1235-21 du Code du travail fixe un barème de conciliation prud'homale.

Est-il applicable aux marins ?

Le barème mentionné au premier alinéa de l'article L. 1235-1 est défini comme suit :

- deux mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à un an ;

- trois mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à un an, auxquels s'ajoute un mois de salaire par année supplémentaire jusqu'à huit ans d'ancienneté ;

- dix mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre huit ans et moins de douze ans ;

- douze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre douze ans et moins de quinze ans ;

- quatorze mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre quinze ans et moins de dix-neuf ans ;

- seize mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre dix-neuf ans et moins de vingt-trois ans ;

- dix-huit mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-trois ans et moins de vingt-six ans ;

- vingt mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté comprise entre vingt-six ans et moins de trente ans ;

- vingt-quatre mois de salaire si le salarié justifie chez l'employeur d'une ancienneté au moins égale à trente ans.

C. Tribunal d'instance – sanctions

1. Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- ◆ Principe : réintégration du salarié

Mais chaque partie est libre de la refuser.

- ◆ Indemnisation : faute de réintégration, le juge accorde au salarié une indemnité comprise entre un minimum et un maximum.

Article L. 1235-3 du Code du travail :

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9

10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

L'effectif et l'ancienneté s'apprécient à la date de notification du licenciement.

 Sous réserve de validation par la Cour de cassation du barème !

- ◆ Ce barème est-il applicable aux marins ?

Ce n'est pas encore tranché.

2. Licenciement irrégulier

L'article L. 1235-2 alinéa 5 dispose :

Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12 et L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle

ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

3. Licenciement nul

Est nul le licenciement prononcé en violation d'une liberté fondamentale ou en méconnaissance des dispositions relatives à :

- la protection des victimes ou témoins de harcèlement moral ou sexuel ;
- la non-discrimination ;
- la protection du salarié à la suite d'une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ou de discrimination ;
- la dénonciation d'un crime ou d'un délit ;
- la protection des représentants du personnel ;
- la grossesse, la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants ;
- la protection dont bénéficient les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

La loi prévoit également la nullité des licenciements prononcés en méconnaissance ou en violation des dispositions relatives au droit de grève, à la protection des salariés membres d'un conseil municipal, général ou régional et aux salariés victimes d'un licenciement économique avec PSE dans les cas visés.

a) Réintégration du salarié

◆ Droit à réintégration

Le salarié a droit à être réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent (Cass. soc. 30 avril 2003, n° 00-44.811 FP-PBRI), sauf si sa réintégration est matériellement impossible.

◆ Indemnisation du salarié

Le salarié réintégré a droit au versement des salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration (Cass. soc. 25 janvier 2006, n° 03-47.517 F-P).

En sont déduits les revenus de remplacement (en particulier les allocations chômage) et les rémunérations perçus pendant cette période

◆ Non-réintégration

Le salarié ne demandant pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail, ou dont la réintégration est impossible, a droit, quelles que soient son ancienneté et la taille de

l'entreprise à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois, le barème visé n'étant pas applicable.

Pour les licenciements prononcés depuis le 24-9-2017, si l'un des griefs reprochés au salarié porte atteinte à une liberté fondamentale, le juge peut, pour l'évaluation de cette indemnité, tenir compte, le cas échéant, des autres motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'indemnité est allouée au salarié en plus du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions du Code du travail relatives à la grossesse et la maternité et du statut protecteur des représentants du personnel, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

D. Constituer son dossier

Quelques conseils en synthèse :

- Se ménager la preuve de la réalité et du sérieux des motifs invoqués et les conserver au dossier.
- Ne pas hésiter à solliciter des attestations au moment des faits, imprimer les mails, documents et autres et les conserver au dossier du salarié, prendre des photos,...

E. TRIBUNAL DES AFFAIRES DE LA SECURITE SOCIALE devenu TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE POLE SOCIAL

Compétence spécifique pour les maladies professionnelles et accident de travail maritime ainsi que les demandes de reconnaissance de faute inexcusable

COUR D'APPEL DE RENNES 06.03.2019 n°17/01920

COUR D'APPEL DE RENNES 15.05.2019 n°15/08603 COMPAGNIE NATIONALE DE NAVIGATION – AMIANTE

AUTRE JURIDICTION :

JUIN 2019 : Le Tribunal administratif de Rennes a reconnu la responsabilité de l'Etat dans l'exposition à l'amiante à laquelle ont été soumis 51 anciens officiers marins au motif d'un préjudice d'anxiété c'est-à-dire qu'il s'agit d'officier marinier qui n'ont pas développé de maladie liée à l'amiante mais ont obtenu une indemnisation pour leur préjudice d'anxiété liée à la peur d'être atteint de la maladie.

ANNEXES

Procédure de licenciement d'un salarié dans une entreprise dépourvue de délégués de bord

J - 9 **Convocation** du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (dans ce dernier cas, le salarié ajoutera, sur le document, la mention manuscrite "*reçue en main propre contre décharge le...*").

La lettre indiquera la possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de l'armement ou par une personne dont le nom figure sur une liste dressée à cet effet par le Préfet.

J **Entretien préalable** : celui-ci ne pourra avoir lieu **moins de cinq jours ouvrables après** la réception par le salarié de la lettre recommandée de convocation.

Pratiquement, il convient donc de tenir compte du délai d'acheminement du courrier.

Pendant l'entretien, le(s) motif(s) de la décision **envisagée** sera(seront) exposé au salarié. Ses explications seront recueillies.

J + 3
minimum **Notification** du licenciement qui ne pourra intervenir avant un délai de réflexion de l'employeur fixé à **deux jours ouvrables**.

Le délai de réflexion commence à courir à zéro heure le jour suivant l'entretien (exemple : entretien le mardi, délai de réflexion mercredi et jeudi, notification le vendredi).

Le(s) motif(s) du licenciement est (sont) indiqué(s) avec précision.

La date de réception de cette lettre par le salarié fixera le point de départ de son préavis.

Convocation à entretien préalable (sans délégué de bord)

M.....

Le.....

LETTRÉ RECOMMANDÉ AVEC AR

M.....,

A la suite de , nous avons le regret de vous faire savoir que nous envisageons de vous licencier.

Conformément aux dispositions légales, nous vous prions de vous présenter le à * heures au siège de la société à..... pour un entretien au sujet de cette éventuelle mesure.

Nous vous rappelons que vous avez la faculté de vous faire assister au cours de cet entretien par une personne de votre choix faisant partie du personnel de l'entreprise ou figurant sur la liste dressée, à cet effet, par le Préfet du département et que vous pourrez vous procurer auprès des services de la Mairie de (*Ville + adresse du lieu du domicile du salarié, s'il demeure dans le département ou est situé l'établissement, ou celle de la Mairie de son lieu de travail, s'il demeure en dehors du département*) ou auprès des services de l'Inspection du Travail de (*Ville + adresse*).

Nous vous prions d'agréer, M....., l'expression de nos sincères salutations.

SIGNATAIRE

Notification de licenciement cause réelle et sérieuse

M.....

Le.....

LETTRE RECOMMANDEE AVEC AR

M.....,

Pour faire suite à notre entretien du, nous vous notifions par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour le motif suivant :

(à détailler)

La date de première présentation de ce courrier fixera le point de départ de votre préavis de mois.

A l'expiration de ce préavis, nous tiendrons à votre disposition tous les documents afférents à cette rupture ainsi que le solde de vos émoluments.

Nous vous informons que vous trouverez tous les renseignements relatifs à votre Compte Personnel de Formation en vous connectant sur le site : <http://www.moncompteactivite.gouv.fr>.

Si clause de non concurrence :

Nous vous rappelons que vous êtes tenu, en application de l'article de votre contrat de travail par une clause de non concurrence.

Nous vous précisons que nous maintenons cette clause que nous vous demandons de bien vouloir respecter.

OU

Nous vous libérons de l'application de cette clause. En conséquence, aucune contrepartie pécuniaire à cette clause ne vous sera versée.

Si portabilité en cas de navire cotisant au chômage

Par ailleurs, vous avez la possibilité de voir vos garanties prévoyance (s'il y a ce régime dans l'armement) et frais de santé maintenues pour une durée correspondant à la durée de votre contrat de travail, dans la limite de 12 mois maximum.

Pour cela, vous devrez justifier ouvrir droit à une indemnisation chômage.

Nous vous invitons à revenir vers nous pour que toute mesure utile puisse être prise à ce titre.

Enfin, vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les quinze jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception. Nous y répondrons le cas échéant dans un délai de quinze jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge. Nous pouvons également, et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement.

Nous vous prions d'agréer, M....., l'expression de nos salutations distinguées.

SIGNATAIRE

Notification de licenciement faute grave

M.....

Le.....

LETTRE RECOMMANDEE AVEC AR

M.....,

Pour faire suite à notre entretien en date du dernier, nous vous notifions par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour la faute grave suivante :

.....

Il est évident que votre comportement nous oblige à rompre immédiatement votre contrat pour faute grave.

La date d'envoi de ce courrier fixera l'échéance de votre contrat de travail.

Par ailleurs, nous vous confirmons les effets de la mise à pied conservatoire que nous vous avons signifiée le

Nous vous adresserons tous les documents afférents à cette rupture ainsi que le solde de vos émoluments.

Nous vous informons que vous trouverez tous les renseignements relatifs à votre Compte Personnel de Formation (CPF) en vous connectant sur le site <http://www.moncompteactivite.gouv.fr>.

Si clause de non concurrence :

Nous vous rappelons que vous êtes tenu, en application de l'article de votre contrat de travail par une clause de non concurrence.

Nous vous précisons que nous maintenons cette clause que nous vous demandons de bien vouloir respecter.

OU

Nous vous libérons de l'application de cette clause. En conséquence, aucune contrepartie pécuniaire à cette clause ne vous sera versée.

Si portabilité en cas de cotisation au chômage :

Par ailleurs, vous avez la possibilité de voir vos garanties **prévoyance et frais de santé** maintenues pour une durée correspondant à la durée de votre contrat de travail, dans la limite de 12 mois maximum.

Pour cela, vous devrez justifier ouvrir droit à une indemnisation chômage.

Nous vous invitons à revenir vers nous pour que toute mesure utile puisse être prise à ce titre.

Enfin, nous vous rappelons que vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les quinze jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception. Nous y répondrons le cas échéant dans un délai de quinze jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge. Nous pouvons également, et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement.

Veillez agréer, M....., l'expression de nos salutations distinguées.

Signataire