



Fédération Générale des Transports CFTC

Newsletter du 28 février 2023

Mobilisation ; Frais de déplacement transport de voyageur et transport sanitaire ; faute simple, faute grave et faute lourde : quelles différences ?

Mobilisation réforme des retraites : 7 mars 2023

Le 7 mars 2023 la mobilisation contre le report de l'âge légal de 64 ans de la réforme des retraites continue !

Lors des dernières mobilisations, partout sur le territoire, plus de 2 millions de travailleuses/travailleurs, d'étudiants et de jeunes, se sont mobilisé(e)s dans le public comme dans le privé !

Rejoignez-nous massivement le 7 mars à Paris !

En espérant vous retrouvez nombreuses et nombreux pour faire face à cette réforme

**METTONS LA FRANCE
À L'ARRÊT**



RDV LE 7 MARS

Frais de déplacement transport de voyageur et transport sanitaire

La CFTC transports a signé l'avenant n°76 portant revalorisation des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du transport de voyageurs et transport sanitaire, à compter du 1^{er} mars 2023.

<i>Nature des indemnités</i>	<i>Taux en euros</i>	<i>Référence aux articles du Protocole</i>
Indemnité de repas	14,71 €	art. 8-1 al.2 et 3 ; art. 9-10 al.1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	9,08 €	art. 8-1 al.1
Indemnité spéciale	4,11 €	art. 8-2 al.2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	7,27 €	art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	4,11 €	art. 10 al.2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	31,21 €	art. 10 al.1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	34,37 €	art. 11

Faute simple, faute grave et faute lourde : quelles différences ?

Il existe 3 types de fautes : simple, grave et lourde. L'appréciation du degré de gravité de la faute - et de l'existence même d'une faute - relève du pouvoir du juge.

Faits reprochés au salarié	Faute simple	Faute grave	Faute lourde
Abandon de poste		X	X
Absences	X	X	
Retour tardif de congés	X	X	
Retards répétés	X	X	
Attitude critique émanant de cadres	X	X	
Accusation, dénigrement	X	X	
Divulgaration propre à discréditer l'entreprise		X	X
Insultes		X	
Violence		X	X

Un même fait peut-être constitutif de plusieurs types de fautes dont la qualification dépend d'**éléments objectifs** tels que l'ancienneté du salarié, les fonctions du salarié dans l'entreprise, le contexte ou le caractère répétitif de la faute.

La faute simple :

Elle résulte d'un agissement ou comportement du salarié contraire à ses obligations à l'égard de son employeur. Cependant, elle ne présente pas un degré de gravité suffisant pour justifier que l'employeur mette immédiatement un terme aux relations de travail. À noter qu'elle peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel.

Exemples de fautes : refuser de suivre une action de formation dans l'intérêt de l'entreprise, refus de travailler de façon exceptionnelle un samedi etc.

Dans le cas d'un licenciement pour faute simple, selon votre ancienneté, poste etc. vous pouvez percevoir des indemnités telles que l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

La faute grave :

Elle résulte d'un ou plusieurs faits imputables au salarié, caractérisant une violation de ses obligations. Elle représente une telle gravité que l'employeur ne peut maintenir, même temporairement, le salarié dans l'entreprise. Elle justifie la cessation immédiate du contrat. Le temps de la procédure disciplinaire, l'employeur peut vous notifier votre mise à pied conservatoire (vous ne venez plus travailler et ne percevez pas de rémunération).

Exemples de fautes graves : insulter son supérieur hiérarchique et refusé de quitter l'entreprise malgré la mise à pied conservatoire, s'obstiner à ne pas respecter les consignes de travail données par l'employeur malgré un avertissement, avoir eu à l'égard de plusieurs salarié(e)s des propos déplacés à connotation sexuelle, agression verbale et physique etc.

À noter, en cas de licenciement pour faute grave, vous ne pouvez pas percevoir des mêmes indemnités que pour faute simple mais vous n'êtes pas privé de toute indemnité.

La faute lourde :

La différence entre la faute grave et la faute lourde réside dans l'intention de nuire du salarié.

Exemples de fautes lourdes : détourner la clientèle de l'entreprise au profit d'un concurrent, dégrader volontairement un outil de l'entreprise etc.

À noter, en matière d'indemnités, aucune différence avec la faute grave.

Quel est le délai pour contester une sanction disciplinaire ?

Le salarié qui entend contester une sanction disciplinaire doit agir :

- pour contester une sanction, dans un délai de 2 ans à compter du jour où il a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ;
- s'il s'agit d'un licenciement pour motif disciplinaire, dans un délai d'1 an à compter de la notification de la rupture.

Sofia El Kafil
Responsable des Affaires Juridiques et Sociales

