



Le 02/11/2021

## Le LICENCIEMENT à la Caf du Cantal

### Licenciement pour faute grave après presque 40 années passées au service de l'institution

Christiane AURIERES exerce ses fonctions depuis 30 ans au sein de la CAF du Cantal, depuis bientôt 40 ans au sein de l'institution de sécurité sociale.

Âgée de 60 ans, Christiane est une salariée volontaire et compétente, reconnue dans son travail.

***Elle n'a pas de passif disciplinaire et s'est engagée tout au long de sa carrière au service du collectif de travail dans l'exercice de divers mandats électifs (Secrétaire du Comité d'entreprise, Représentante du personnel au Conseil d'Administration, Déléguée syndicale, etc.).***

Christiane a été victime d'un infarctus en novembre 2017, et bien qu'elle ait repris le travail, elle est convalescente. En mai 2021, elle a été reconnue et placée en invalidité de catégorie 1 et travaille à temps partiel.

### Que lui reproche-t-on ?

La Direction de la CAF a constaté que Christiane a envoyé depuis la boîte partagée de l'agence comptable vers sa messagerie personnelle deux courriels contenant un fichier Excel extrait du logiciel GRH. Ce fichier comporte effectivement des données confidentielles. Christiane aurait pu opter pour une ligne de défense consistant à dire qu'elle avait procédé au transfert de ce fichier vers sa messagerie personnelle pour un usage professionnel. **En effet, elle a accès à ce fichier dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.** Elle n'a pas fait ce choix, préférant être honnête vis-à-vis de la direction, reconnaissant une curiosité. Elle reconnaît donc son erreur, elle l'assume, et les syndicats CFDT, CGT et FO qui l'ont accompagnée lors de ses entretiens considèrent que c'est tout à son honneur d'assumer son erreur.

La question qui se pose est la suivante : les faits reprochés à Christiane sont-ils constitutifs d'une faute grave ? La sanction pour laquelle la Direction a sollicité l'avis du Conseil de discipline réuni le 22/10/2021 à Clermont Ferrand est le licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnités de licenciement. C'est la sanction la plus lourde qui puisse être notifiée à un salarié sur l'échelle des sanctions. La Direction indique une violation du règlement intérieur pour caractériser la faute grave : le règlement intérieur de la CAF du Cantal dispose en effet que toute divulgation à un tiers de renseignements dont l'agent aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions sera considérée comme une faute grave voire lourde". Si l'on s'en tient aux dispositions du règlement intérieur (seul document opposable au salarié en matière disciplinaire), c'est la révélation, la divulgation à un tiers

des renseignements contenus dans les fichiers Excel en cause qui pourrait caractériser la faute grave voire lourde. Or, en l'espèce, il n'y a eu aucune manière de révélation ou de divulgation à un tiers de ces données. Du moins, aucun élément en ce sens n'est apporté dans le dossier exposé par la Direction. Par ailleurs, Christiane est formelle, elle n'a pas révélé ou divulgué les informations contenues dans ce fichier à qui que ce soit et a supprimé ces fichiers dès qu'elle a pris conscience de ce qu'elle avait fait, comme elle l'a précisé lors de son entretien du 6 octobre. Si Christiane reconnaît une curiosité personnelle par rapport à son passé d'"oubliée des points de compétences", elle reconnaît une simple consultation dont on peut légitimement lui faire le reproche, en aucun cas elle n'a eu une utilisation pénalement répréhensible de ce fichier. Elle n'a pas utilisé ces données à des fins personnelles ou commerciales, et a simplement consulté ces données. Elle n'a eu d'intention malveillante, ce qu'elle a clairement exposé lors de son entretien du 6 octobre.

Il faut noter que de part ses fonctions, Christiane a **l'autorisation expresse de l'employeur de consulter ces données (habilitation)**. Dans la mesure où il n'y a pas eu de divulgation ni de révélation à un tiers des données de ce fichier, la faute grave ne pouvait être caractérisée, un licenciement sans préavis ni indemnité est disproportionné au regard des faits reprochés à Christiane.

De l'absence d'intentionnalité malveillante, de l'absence de passif disciplinaire, de l'engagement collectif de Christiane tout au long de sa carrière, de son état de santé et de son âge, **la sanction est disproportionnée.**

La leçon a été bien comprise par Christiane.

**Le 22 octobre, après avoir pris connaissance des éléments du dossier et avoir entendu les parties, le Conseil de discipline a rendu un avis défavorable à la majorité absolue de ses membres contre le licenciement pour faute grave à l'encontre de Christiane.**

## **PAS DE SECONDE CHANCE**

**Malgré cet avis, la Direction de la CAF du Cantal a décidé de licencier Christiane pour faute grave sans préavis ni indemnités.**

Pour les Syndicats CFDT, CGT et FO et les agents, cette décision **est inacceptable.**

Le mépris affiché face à une personne qui a été largement utilisée pour les besoins et le bien-être de l'institution ouvre des perspectives inquiétantes pour l'avenir à la Caf du Cantal.

**NE LAISSONS PAS TOMBER CHRISTIANE**