

DROIT DISCIPLINAIRE – Faute – Notion – Changement d’affectation – Motifs de sécurité – Respect de la procédure disciplinaire.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 31 mars 2009

B. contre Semitag (pourvoi n° 07-44.791)

Vu les articles L. 122-40 et R. 516-31, devenus L. 1331-1 et R. 1455-7 du Code du travail, et l’article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 ;

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. B., employé par la société Semitag en qualité de conducteur receveur, affecté en dernier lieu sur des lignes de tramway en soirée, s’est vu retirer son habilitation à la conduite des tramways par son employeur le 22 novembre 2006 à la suite d’un incident survenu le 15 octobre, et a été affecté à la conduite d’une ligne de bus en journée ; que le salarié a saisi la formation de référé de la juridiction prud’homale aux fins d’obtenir la condamnation de l’employeur au paiement de diverses sommes provisionnelles à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts du fait du retrait de l’habilitation ;

Attendu que pour débouter le salarié de ces demandes, la cour d’appel a retenu que le règlement intérieur de la société Semitag pris en application de l’article 37 du décret n° 2003-425 du 9 mai 2003 donnait au directeur le pouvoir de retirer l’habilitation à la conduite des tramways à un salarié ayant enfreint les consignes de sécurité, que le retrait d’habilitation à la conduite des tramways ne pouvait donc être assimilé aux sanctions disciplinaires de mutation et de rétrogradation et qu’ainsi, l’avis motivé du conseil de discipline n’était pas requis ;

Attendu, d’abord, que constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l’employeur à la suite d’un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter

immédiatement ou non la présence du salarié dans l’entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ;

Attendu, ensuite, que l’article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs dispose que les sanctions du deuxième degré que constituent la suspension temporaire sans solde, la mutation ou le changement d’emploi par mesure disciplinaire, la rétrogradation et le licenciement doivent être prises après un avis motivé du conseil de discipline ;

Qu’en statuant comme elle a fait, alors qu’il résultait de ses constatations que le retrait d’habilitation de la conduite des tramways et l’affectation consécutive du salarié sur une ligne de bus décidés en raison d’un comportement considéré par l’employeur comme fautif constituaient une sanction disciplinaire et s’analysaient en un changement d’emploi ou une mutation au sens de l’article 49 qui imposait la saisine préalable du conseil de discipline, de sorte que l’obligation de l’employeur au paiement d’une provision n’était pas sérieusement contestable, la Cour d’appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l’arrêt rendu le 12 septembre 2007, entre les parties, par la Cour d’appel de Grenoble ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l’état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d’appel de Chambéry.

(Mme Collomp, prés. – Mme Grivel, rapp. – M. Deby, av. gén. – M^e Le Prado, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Cet arrêt illustre la notion de sanction disciplinaire (1). Le champ de celle-ci n’est pas limité, en termes de qualification, à une liste préétablie figurant par exemple dans le règlement intérieur : le caractère disciplinaire résulte de la volonté répressive de l’employeur : “constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l’employeur à la suite d’un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l’entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération” (L. 1331-1 CT, L. 122-40 ancien, dont l’arrêt reproduit l’énoncé).

Au cas d’espèce un conducteur de tramway s’était vu retirer son autorisation de conduite par l’employeur en raison, d’après les données qui figurent dans le pourvoi, d’un franchissement de feu rouge ayant conduit à une circulation à contresens et à un face à face avec une autre rame. Le salarié, affecté par la suite comme conducteur de bus, a contesté cette mesure en référé ; il imposait notamment l’absence de procédure disciplinaire en particulier la saisine préalable d’un conseil de discipline instauré par voie conventionnelle.

La Cour d’appel a prétendu différencier les mesures liées à la sécurité des réseaux de transport, dont la méconnaissance peut conduire à un retrait d’habilitation à la conduite, de celles présentant un caractère disciplinaire car liées à une faute professionnelle. D’après les juges, seules ces dernières relèvent d’exigences procédurales (2).

Ce distinguo artificiel est anéanti par la Cour de cassation. Dès lors qu’une mesure quelconque a été décidé par l’employeur en raison de faits considérés par lui comme fautifs, il en résulte que ladite mesure constitue une sanction disciplinaire (3), peu important par exemple la dissimulation derrière la mise en œuvre d’une

(1) P. Ménérier “Les garanties disciplinaires à l’entreprise” RPDS 2004 p. 151.

(2) Sur la notion de faute professionnelle v. A. Chirez « Insuffisances, erreurs et fautes du salarié », Dr. Ouv. 2006 p. 513 spec. p. 515.

(3) Soc. 28 janv. 1998, Bull. civ. V n° 35 ; Soc. 7 juin 1995 p. n° 93-41.167 ; Soc. 19 juin 1991, Bull. civ. V n° 308.

prérogative contractuelle (4). Tout changement des conditions de travail peut être appréhendé selon ce prisme (5).

En de telles circonstances, le juge prud'homal de l'urgence ne doit pas hésiter à ordonner le rétablissement de l'intéressé dans ses fonctions (6).

(4) en matière de clause de mobilité : Soc. 26 nov. 2008, p. n° 07-43.780, D. 2009 p.1799 n. M.-C. Escande-Varniol ; concernant une sanction déguisée sous un avenant contractuel de rétrogradation : CA Chambéry, 25 janvier 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 399.

(5) Soc. 10 juil. 1996, Bull. civ. V n° 277 ; E. Lafuma, *Des procédures internes - Contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, Bibl. de droit social n° 46, LGDJ, 2008, § 295 spec. § 303.

(6) Concernant les horaires et le roulement d'un conducteur de bus CPH Paris 4 mars 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 525.