

À la RATP, l'enquête a l'ticket...

Contribution à l'éradication d'une officine patronale

par Daniel BOULMIER, Maître de conférences, Institut Régional du Travail, Université de Lorraine

PLAN

- I. La « cellule aveux » devant le TGI, référé et fond
- II. La « cellule aveux » devant les juges d'appel statuant en matière prud'homale

« L'aveu pour être probant doit être spontané » (1).

Le droit disciplinaire en vigueur dans l'entreprise puise ses sources dans les dispositions de la première des lois *Auroux*, la loi n° 82-689 du 4 août 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (2). Si cette loi ne remettait pas en cause le pouvoir disciplinaire de l'employeur, elle en modifierait notablement les contours. En effet, elle posait le principe d'un pouvoir disciplinaire de l'employeur encadré dans sa mise en œuvre par une procédure visant à respecter les droits de la défense du salarié, et y associait un contrôle judiciaire *a posteriori* (3).

En amont du droit disciplinaire, l'employeur a le droit de contrôler l'activité de ses salariés, activité qui doit être conforme aux obligations contractuelles auxquelles le salarié s'est soumis en adhérant (4) aux termes du contrat de travail qui lui a été proposé par l'employeur.

On sait que la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'employeur peut, sans obligation particulière, tant concernant une consultation du Comité d'entreprise qu'une information spécifique des salariés, faire surveiller ses salariés par leur supérieur hiérarchique (5) ou par un service interne à l'entreprise (6), ce service interne pouvant agir sur tous les lieux de travail des salariés, y compris lorsque leur activité se déroule dans l'espace public (7).

Le supérieur hiérarchique signale à l'employeur ce qu'il considère être une violation des obligations contractuelles, ce signalement pouvant être, le cas échéant, inscrit dans un rapport de surveillance établi par le service *ad hoc*. Il appartient alors à l'employeur, au vu des informations reçues, de décider ou non

de l'engagement d'une procédure disciplinaire, procédure légale et, s'il y a lieu, procédure conventionnelle. Si la procédure disciplinaire est engagée, le salarié expressément convoqué à un entretien préalable (8) à la sanction (9) ou au licenciement (10), pourra, lors de cet entretien, au cours duquel il peut se

(1) J. Carbonnier, *Droit civil, introduction*, 1999, 26^{ème} éd., PUF Coll. Thémis, 384 p., n° 177.

(2) JO 6 août 1982, p. 2518. P. Bouaziz, *Du pouvoir souverain vers un droit disciplinaire*, Dr. Ouvr. 1982, p. 449.

(3) Ce dernier aspect est encore à déplorer aujourd'hui, car un contrôle *a priori* de la sanction éviterait, en cas d'absence de cause réelle et sérieuse, d'évincer à tort le salarié de son emploi, avec pour seules compensations de maigres indemnités et comme conséquence la mise à la charge de la collectivité des indemnités de chômage. Le schéma « rupture *a priori* et indemnisation *a posteriori* » revient, en fait, à accorder à l'employeur un permis de licencier à un certain coût, certes, mais permis de licencier cependant... (M. Valls est bien au fait de cette totale liberté de licencier des employeurs, lorsqu'il se félicite devant les Chinois que « *L'image selon laquelle [...] il est impossible de licencier [en France] est une image fautive* », La presse en générale, 31 janv. 2015 et Le Canard Enchaîné en particulier, Faisons Vallser le droit social, 4 janvier 2015, p.1). Il est vrai que, depuis, la rupture conventionnelle est venue limiter les coûts de rupture pour l'entreprise... Une disposition de la première mouture du projet de loi *Macron* s'engouffrait dans une réparation financière forfaitaire à minima ; cette disposition a été abandonnée dans les moutures suivantes, mais jusqu'à quand ?

(4) Certes, juridiquement, le contrat de travail est un contrat synallagmatique, mais on sait que le droit est parfois hypocrite et, au cas précis, le contrat de travail est un contrat d'adhésion du salarié aux exigences de l'employeur. La Cour de cassation l'admet, en décidant qu'une clause illicite dans un contrat de travail et respectée par le salarié lui cause nécessairement un préjudice que le juge doit réparer (Cass. Soc., 22 mars 2006, Bull. civ. V, n° 121, Dr. Soc. 2006, p. 688, obs. J. Mouly. Voir G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 2015, § 631, qui apprécie « le réalisme » dont fait preuve la Chambre sociale de la Cour de cassation).

(5) Cass. Soc., 26 avr. 2006, n° 04-43.582, Bull. civ. V, n° 145 ; D. 2006, p. 1330, obs. E. Chevrier ; Dr. Soc. 2007, p. 140, n. J.-E. Ray.

(6) Cass. Soc., 4 juill. 2012, n° 11-14.241, D. 2012, p. 2622, obs. P. Lokiec et J. Porta.

(7) Cass. Soc., 5 nov. 2014, n° 13-18.427 P, Dr. Soc. 2015, p. 81, obs. D. Boulmier.

(8) Le salarié reste libre de répondre ou non à cette convocation : Cass. Soc., 15 mai 1991, n° 89-44.670, Bull. civ., n° 235. - Cass. Soc., 28 nov. 2000, n° 98-41.308, Bull. civ., n° 394. - Cass. Soc., 28 nov. 2001, n° 99-46.031.

(9) C. trav., art. L. 1332-2, al. 1.

(10) C. trav., art. L. 1232-2, al. 1.

faire assister (11), discuter les allégations portées à son encontre qui lui seront révélées par l'employeur (12).

Cette procédure disciplinaire est soumise à des délais. Aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires plus de deux mois après que l'employeur ait eu connaissance du fait incriminé (13), le même délai s'appliquant lorsque le chef hiérarchique direct a connaissance du fait (14), peu important que le supérieur hiérarchique tarde à informer sa direction (15) ; l'employeur dispose donc de deux mois pour « se faire une idée » du fait litigieux dont il a connaissance et décider de l'engagement des poursuites, rien ne pouvant proroger ce délai, si ce n'est lorsqu'une instance pénale est ouverte (16). Toutefois, la jurisprudence admet que le délai de deux mois puisse courir à compter de la « *connaissance exacte et complète* » des faits (17) lorsque, par exemple, un audit est nécessaire (18).

Une fois l'entretien préalable passé, la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois, après le jour fixé pour l'entretien (19). Pendant ce délai d'un mois, l'employeur peut donc encore réfléchir quant à l'opportunité d'une sanction, mais il ne pourra pas invoquer la nécessité de procéder à une enquête pour se dédouaner d'une notification de la sanction en dehors de ce délai d'un mois (20).

Au cas précis de la Régie autonome des transports parisiens (RATP), entreprise qui est en cause dans les affaires supports à cette chronique, la Cour de cassation a admis, dans la ligne de sa jurisprudence précitée, que la surveillance des salariés de guichet sur leur lieu de travail par un salarié inspecteur des recettes appartenant à l'entreprise « *ne constitue pas en soi un mode de preuve illicite* », « *même en l'absence d'information préalable du salarié* » (21). Nul doute également que les prescriptions du droit disciplinaire s'y appliquent sans réserve.

Pourtant, la RATP ne se contente pas de mandater des salariés ayant pour mission la surveillance d'autres salariés dans le cadre admis par la Cour de cassation, puisqu'elle a mis en place, depuis plus de trente ans, un dispositif dont une partie de la procédure est proche d'une garde à vue (22), dispositif sur lequel il est impératif de se poser la question quant à sa licéité, tant il apparaît contraire aux règles protectrices du droit disciplinaire en vigueur depuis la loi du 4 août 1982 ; ce sont donc quelques affaires, ayant vu le dispositif propre à la RATP être mis en œuvre et mis en cause, qui vont être la trame de notre développement (23).

Cette entreprise est, en effet, dotée d'un service d'enquête précisé, en dernière date, par une instruction générale 451 de novembre 2011, instruction ayant

(11) Pèse sur l'employeur l'obligation d'informer le salarié de ce droit d'assistance : C. trav., art. L. 1332-2, al. 2 pour une sanction et C. trav., art. L. 1232-4, al. 1 et 2 pour un licenciement.

(12) C. trav., art. L. 1332-2, al. 3 pour une sanction et C. trav., art. L. 1232-3 pour un licenciement. Il faut noter que la Cour de cassation décide que les allégations qui fondent l'engagement des poursuites disciplinaires n'ont pas à être portées à la connaissance des salariés dans la lettre de convocation à l'entretien préalable (Cass. Soc., 4 nov. 1992, n°91-41.189, Bull. civ. V, n° 530), et que le respect des droits de la défense n'impose pas que le salarié ait accès au dossier avant l'entretien préalable (Cass. Soc., 27 févr. 2013, n° 12-23.213 QPC) ; cette solution empêche pourtant le salarié de préparer correctement sa défense préalablement à l'entretien. De même, la Cour de cassation refuse d'imposer à l'employeur plus d'informations à destination du salarié que ne le prévoit un texte réglementaire régissant le fonctionnement d'une commission disciplinaire, si le salarié a eu la possibilité d'assurer utilement sa défense (Cass. Soc., 22 oct. 2014, n° 13-17.065 P, JCP S 2015, 1005, n. S. Brissy). Il faut alors signaler l'arrêt audacieux d'une Cour d'appel qui, sur le fondement de l'article 7 de la convention OIT n° 158, décide que le fait de ne pas communiquer au salarié les motifs de l'entretien préalable dans la lettre de convocation entraîne la nullité du licenciement (CA Paris, 7 mai 2014, rectif. 10 septembre 2014 et 15 octobre 2014, Dr. Ouvr. 2014, p. 862, n. M. Poirier). Précisons que la convention OIT n° 158 est celle pour laquelle le président du Medef a exprimé, fin octobre 2014, son souhait de la voir dénoncée par la France (v. J. Mouly, Faut-il dénoncer la convention OIT n° 158 sur le licenciement ?, Dr. Soc., 2015, p. 1).

(13) C. trav., art. L. 1332-4.

(14) Cass. Soc., 8 juillet 1998, n°96-41.856.

(15) Cass. Soc., 23 février 2005, n° 02-47.272.

(16) C. trav., art. L. 1332-4, le délai de 2 mois court alors à compter de la décision définitive de déclaration de culpabilité (Cass. Soc., 30 janvier 2008, n° 05-45.612 ; JCP E, 2008, 1183 ; Cass. Soc.,

12 janvier 1999, n°98-40.020, Bull. Civ. V, n° 8) ; en conséquence, une enquête préliminaire à l'initiative du procureur de la République n'est pas assimilable à un engagement de poursuite, le délai de 2 mois ne s'en trouve donc pas suspendu (CE 5 décembre 2011, n° 328380 R).

(17) Cass. Soc., 17 février 1993, n°88-45.539, Bull. civ. V, n° 55 ; Cass. Soc. 27 mai 2009, n° 08-41.474.

(18) Cette tolérance de la jurisprudence n'autorise pas pour autant l'employeur à user de procédures parallèles impliquant les seuls salariés soupçonnés.

(19) C. trav., art. L. 1332-2, al. 4 pour une sanction et C. trav., art. L. 1232-6, al. 3 et L. 1332-2, al. 4 pour un licenciement disciplinaire.

(20) Cass. Soc. 28 janvier 2003 ; Cass. Soc. 20 juin 2002, Dr. Ouvr., 2003, p. 335, n. P. Darves-Bornoz. Lorsqu'une procédure conventionnelle s'impose à l'employeur, le salarié doit en être informé dans le délai d'un mois après l'entretien préalable (Cass. Soc., 10 mai 2006, n° 05-43.843, Bull. civ. V, n° 171) et la notification de la sanction doit intervenir dans le délai d'un mois après la fin de la procédure conventionnelle.

(21) Cass. Soc., 3 mai 2007, n° 05-44.612.

(22) Selon la qualification même donnée par ceux impliqués dans les affaires ici commentées.

(23) Cass. Soc., 27 septembre 2011, n° 10-13.640, rejet du pourvoi formé contre CA Paris, Pôle 6, ch. 3, 29 décembre 2009, RG n° 06/07191, C. / RATP, reproduits l'un et l'autre ci-après, première espèce, p. 179 et 181.

TGI Paris, référé, 16 août 2013, n° 13/55989, *Union syndicale CGT de la RATP, CHSCT SEM CML de la RATP c/ EPIC RATP*, reproduit ci-après p. 182, deuxième espèce, et TGI Paris, 28 octobre 2014, n° 14/02401, *Union syndicale CGT de la RATP c/ RATP*, non reproduit.

CA Paris, Pôle 6 Ch. 6, 2 juillet 2014, n° 12/01605, *M. c/ RATP*, reproduit ci-après p. 184, troisième espèce.

pour intitulé « L'inspection générale de la RATP » (24). Selon cette instruction, « l'inspection générale réalise des enquêtes sur toutes les questions pour lesquelles la direction souhaite un éclairage indépendant » (25) ; ces enquêtes concernent « des sujets sensibles portant sur les intérêts économiques du groupe, la protection des salariés, des agissements individuels de salariés du groupe, notamment en cas de suspicion de manquement à la probité, de malversations et de comportements inacceptables » (25 bis). La procédure d'enquête confiée à cette inspection générale vise donc des thèmes très divers, chacun d'entre eux étant pourtant régi, du point de vue légal, par des règles fort différentes.

En pratique, s'agissant « des agissements individuels de salariés du groupe » dans le cadre de leur relation de travail, lorsque l'employeur forme des soupçons de violation des règles par un salarié dans les domaines précités, il missionne un enquêteur (26), en dehors de toute procédure disciplinaire légale, pour convoquer à l'improviste et sur le champ le salarié suspecté et ce, à toute heure de la journée. Cet enquêteur est chargé d'interroger le salarié à l'écart de tout témoin (27), le salarié subissant pressions psychologiques et menaces s'il se soustrait à cette confrontation à huis clos (28). Contre la promesse de mansuétude, le salarié peut être amené à signer des aveux, aveux qui sont aussitôt utilisés à son encontre aux fins de révocation, la rencontre à huis clos ne permettant plus au salarié de prouver le contexte de ces aveux ou d'en démentir l'interprétation.

Un tel scénario ressort d'ailleurs de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 29 décembre 2009, puis à l'arrêt de la Cour de cassation du 27 septembre 2011 (29). Il s'agissait d'une affaire dans laquelle un salarié handicapé bénéficiait d'indemnités spécifiques de déplacement, en fonction de la distance entre son lieu de résidence et son lieu de travail, ainsi que de la puissance fiscale de son véhicule ; il est alors soupçonné de ne pas avoir déclaré une modification de ses conditions de résidence entraînant une réduction de sa distance de

trajet, ainsi qu'un changement de véhicule, qui serait d'une puissance fiscale moindre ; autant d'omissions qui l'auraient fait bénéficier d'indemnités indues. Dans une entreprise respectueuse du droit disciplinaire (31), l'employeur aurait mis en œuvre la procédure rappelée en introduction et aurait, à son issue, décidé ou non de sanctionner dans le délai légalement fixé ; mais nous sommes à la RATP qui suit une voie fort différente. Donc, après être passé par cette « cellule aveux » (32), le salarié soupçonné signe un document sur la base duquel il est révoqué au motif d'abus de confiance. Un contentieux prud'homal est alors engagé. La Cour d'appel de Paris, saisie par le salarié, observe, dans un premier temps, que « pour rapporter la preuve de la faute grave, la RATP se contente d'invoquer les aveux [du salarié] », pour reprocher ensuite à cette même RATP de ne pas rapporter « la preuve que ce salarié handicapé ait déménagé de son domicile familial à Château-Thierry dans l'Aisne et qu'il n'avait plus à utiliser son véhicule pour effectuer ses trajets domicile-travail ». La Cour d'appel en conclut que « l'obtention d'aveux, après enquête non contradictoire auprès d'une concierge et interrogatoire par un enquêteur désigné par l'employeur d'un salarié en état de faiblesse, ne permet pas à la RATP d'apporter une preuve pertinente d'un détournement intentionnel susceptible de caractériser une faute grave » et retient un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le pourvoi de l'entreprise est rejeté par la Cour de cassation, qui approuve la Cour d'appel d'avoir « estimé que les «aveux» invoqués par l'employeur avaient été obtenus dans des conditions telles qu'ils ne pouvaient valoir éléments de preuve des faits reprochés au salarié » (33). Il faut signaler, au sein de cet attendu, la mise entre guillemets du terme « aveux », ce qui laisse entrevoir ce que peut penser également la Cour de cassation de telles pratiques... mais ce n'est pas la question qui lui était posée.

Le huis clos de l'enquête semble, cependant, pouvoir souffrir quelques exceptions ; en effet, il apparaît que le salarié convoqué puisse demander la présence d'un syndicaliste ; mais ce droit demeure alors purement théorique, dès lors que la convocation est formulée verbalement à toute heure pour un entretien sur le

(24) La référence à l'instruction générale relève-t-elle du hasard ou d'un humour grinçant de la RATP ? Il faut, en effet, relever que, sur le Web, l'erreur 451 viserait tous les sites victimes de censure ou de filtrage..., ce nombre faisant référence au roman de Ray Bradbury, *Fahrenheit 451*.

(25) Mais cette inspection générale est, selon son objet même, « directement rattachée au président-directeur général ».

(25 bis) Instruction préc.

(26) Enquêteur qui n'a pas un profil pris au hasard puisque, par exemple, celui en cause dans l'affaire ayant conduit à l'arrêt du 2 juillet 2014 préc., n'est autre qu'un « ancien policier » !

(27) Ou presque, v. *infra*.

(28) V. TGI Paris, 16 août 2013, préc. et CA Paris, 2 juillet 2007, préc.

(29) Première espèce préc.

(31) Si tant est que cela ne relève pas de l'oxymore.

(32) Ce qui, pour la RATP, ne serait qu'un « entretien [qui a] pour objet de faire la lumière sur des soupçons existants », CA Paris, 29 décembre 2009, préc.

(33) Cass. Soc., 27 septembre 2011, préc. La Cour d'appel et la Cour de cassation semblent donc en accord avec la phrase de Carbonnier citée en exergue. V. sur la question d'aveux dirigés, une étude de l'organisme américain Innocence Project, P. Barthélémy, Comment convaincre aisément quelqu'un qu'il a commis un crime, <http://passeurdsciences.blog.lemonde.fr/2015/02/03/comment-convaincre-aisement-quelquun-qui-a-commis-un-crime/>

champ, ce qui est souvent incompatible avec la disponibilité d'un syndicaliste ; si présence il y a, cette opportunité est néanmoins sans grande utilité, puisque ce syndicaliste n'est pas pour autant autorisé à intervenir au cours de l'entretien (34). La Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 29 décembre 2009 précité (35), relève d'ailleurs que « *la RATP ne rapporte pas la preuve [que la déléguée syndicale] ait eu à assister l'intéressé* » au cours de cet entretien. Il est intéressant que la Cour d'appel fasse bien le distinguo entre présence d'un tiers, au cours de l'enquête par la « cellule aveux », et assistance effective par un tiers de la personne visée par l'enquête.

Voilà donc, rapidement décrite, la procédure en vigueur à la RATP pour obtenir à tout prix des aveux des salariés contre lesquels manquent indubita-

blement les preuves nécessaires à l'émergence d'une procédure en poursuites disciplinaires.

Dans l'affaire dont il vient d'être question, la pratique de la RATP apparaît presque de manière incidente devant les juges du fond, elle est loin d'être le principal moteur de la discussion. Par contre, cette « cellule aveux » est clairement l'enjeu des affaires concernant les autres décisions commentées ; l'une montre un juge de référé qui, en dépit de ses constatations critiques de la pratique en vigueur, est cependant peu enclin, pour des raisons probatoires, à retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite ; l'autre montre des juges d'appel, au contraire, fort sévères à l'encontre de cette pratique et de ses graves conséquences, sévérité se traduisant, en l'espèce, par une sanction des plus appropriées.

I. La « cellule aveux » devant le TGI, référé (36) et fond (37)

L'Union syndicale CGT de la RATP et le CHSCT concerné introduisent un référé visant à voir juger que l'instruction générale 451 précitée contrevient « *à toutes les garanties de libertés individuelles, ainsi qu'aux règles du droit du travail, comme aux règles du droit pénal* ». Les demandeurs soutiennent que la procédure d'enquête décrite méconnaît la législation sur la procédure disciplinaire, les statuts de la RATP ainsi que son règlement intérieur. En outre, les requérants affirment qu'ainsi, la RATP met en œuvre une « *rétenion arbitraire et abusive* » constituant « *une séquestration arbitraire au regard des dispositions du Code pénal* ». Bien évidemment, pour la RATP, cette instruction générale ne pose aucune difficulté.

Avant de poursuivre, évoquons deux points de procédure. Le TGI écarte l'incompétence du juge judiciaire soulevée par la RATP, dès lors que celle-ci est un EPIC rendant le juge judiciaire compétent, tant pour les relations individuelles que pour les relations collectives (38). Par contre, il prononce l'irrecevabilité de l'action du CHSCT, constatant qu'il n'est pas

représenté par un de ses membres mandaté par une délibération de la majorité de ses membres (39).

Sur l'enquête

La RATP argumente sur le fait que le service enquête existe depuis plus de trente ans et précise que le salarié convoqué peut se faire accompagner « *par un observateur accrédité par l'organisation syndicale de son choix, dont le rôle est de constater que l'audition s'effectue sans irrégularité* » (40). Elle conteste donc le parallèle qui est fait par les demandeurs avec la garde à vue, l'audition s'effectuant dans les locaux de l'entreprise pendant le temps de travail, les salariés disposant de la faculté de mettre fin à l'entretien et de quitter les locaux. Enfin, la RATP justifie ce service enquête par la nécessité de ne pas engager une procédure disciplinaire sur de simples rumeurs ou des allégations non vérifiées (41).

Le juge des référés admet que la pratique de l'entreprise n'est pas sans danger pour les libertés individuelles et les droits des salariés, dès lors

(34) V. TGI Paris, 16 août 2013, deuxième espèce préc.

(35) Première espèce préc.

(36) L'ordonnance est reproduite ci-après, p. 182.

(37) La décision d'incompétence, frappée d'appel, n'est pas reproduite.

(38) Le juge de fond n'a donc pas suivi le même raisonnement, on peut le regretter.

(39) On peut s'étonner que le CHSCT ignore l'obligation d'arrêter ses décisions et résolutions à la majorité de ses membres (C. trav., art. L. 4614-2) au cours d'une réunion plénière (C. trav., L. 4614-7) avec inscription de la délibération à l'ordre du jour (C. trav., art. 4614-8) ; on peut aussi s'étonner de la méconnaissance de l'importance de cette obligation pour une représentation valable

en justice. À signaler également que l'ordonnance précise « *le CHSCT qui n'a pas la personnalité morale... ?* » ; il s'agit là d'une coquille car, bien que la précision ne soit toujours pas inscrite dans le Code du travail, le CHSCT dispose depuis fort longtemps la personnalité civile, la Cour de cassation la lui ayant reconnue (Cass. Soc. 17 avril 1991, n° 89-17.993, 89-43.767 et 89-43.770, Bull. civ. V, n° 206).

(40) À noter, cependant, que le salarié n'a pas alors toute liberté de choix pour le tiers qui l'assiste : le choix est impérativement syndical, sous réserve d'accréditation par la RATP.

(41) Nous verrons en suivant que les rumeurs non vérifiées dans le cadre de ce service d'enquête peuvent néanmoins être destructrices pour le salarié.

que les auditions sont réalisées sans les garanties permettant d'établir leur parfaite loyauté ; le Tribunal met également en avant le lien de subordination, qui place le salarié dans une situation de faiblesse (42) à l'égard de l'enquêteur, ce qui justifie une protection renforcée des droits du salarié. Pourtant, le juge contrebalance cette analyse des plus critiques par le fait que, le cas échéant, la phase d'enquête est suivie d'une procédure disciplinaire conforme aux dispositions du Code du travail, et rappelle que la RATP souligne le caractère particulièrement protecteur de la procédure disciplinaire au sein du groupe, notamment par l'intervention du conseil de discipline. Le juge contrebalance encore ces critiques sur la procédure d'enquête par la possibilité, dont dispose le salarié sanctionné, de saisir les tribunaux qui tantôt écartent les aveux (43), tantôt retiennent les déclarations du salarié pour fonder le rejet de sa contestation.

Au final, le juge des référés considère que l'employeur doit pouvoir disposer des moyens d'effectuer une enquête lui permettant d'infirmier ou de confirmer les soupçons pesant sur un salarié, mais il affirme, dans le même temps, que cette enquête ne doit pas être le moyen de contourner les règles protectrices de la procédure disciplinaire. Fort de ces deux affirmations, empreintes d'une contradiction manifeste, le juge des référés écarte les griefs des demandeurs qui, selon lui, ne prouvent pas que les salariés soient retenus contre leur gré lors des auditions. Certes, mais *quid* des atteintes aux libertés individuelles que le juge a relevées, et qui devraient, à elles seules, disqualifier le dispositif ?

Sur la présence d'un délégué syndical

Le juge observe que la présence d'un tiers, bien que non consacrée par l'instruction générale 451, est néanmoins effective dans les pièces qui lui sont soumises ; il relève, cependant, que, à l'occasion d'une enquête, la RATP a précisé, dans un courrier adressé au délégué syndical présent, que cette présence d'un tiers est « tolérée », et lui a reproché d'avoir directement questionné le salarié et critiqué les questions de l'enquêteur. Le juge affirme alors qu'est ainsi démontrée l'incertitude quant à la possibilité, pour celui à qui la RATP reconnaît le rôle d'observateur de

la régularité de l'entretien, d'exercer effectivement sa mission en exprimant son appréciation sur ce point, de telle façon que ses observations soient utilisables, c'est-à-dire consignées.

Compte tenu de l'ensemble des observations négatives sur la procédure, faites par le juge des référés du TGI, on aurait pu s'attendre alors à une décision favorable aux demandeurs, mais il n'en est rien. Bien que le juge admette que la procédure suivie dans le cadre de ces enquêtes ne garantit pas que l'audition d'un salarié soit régulièrement réalisée, alors que ses déclarations peuvent être déterminantes au cours de l'éventuelle procédure disciplinaire, il conclut en décidant qu'il ne peut être considéré que ces circonstances constituent un trouble manifestement illicite, au sens de l'article 809 CPC. Pour le juge des référés, suspendre l'instruction générale serait disproportionné en ce que cette suspension priverait l'employeur de son organe d'enquête, faisant ainsi obstacle au déroulement de telles enquêtes sur des faits dont les salariés peuvent être victimes, notamment lorsque sont en cause des faits de harcèlement. Le juge des référés considère donc les objets de l'instruction générale à visée protectrice et les objets à visée répressive attentatoire aux libertés comme un tout indissociable ; il nous semble pourtant qu'il aurait pu décider d'une suspension de l'instruction générale pour les seules enquêtes concernant les auditions des salariés à visée disciplinaire, tant il a été critique à leur encontre.

Quoi qu'il en soit, le 11 février 2014, la CGT RATP a assigné l'entreprise devant le TGI pour voir juger au fond les demandes rejetées par le juge des référés. Par une ordonnance du juge de la mise en état du 28 octobre 2014, ce juge se déclare incompetent pour connaître de l'action, au motif principal que l'instruction générale 451 « doit s'analyser en un acte unilatéral relatif à l'organisation d'un service intégré au sein d'un EPIC, qui définit des missions et des attributions ayant une portée générale. Aussi, l'appréciation de la légalité de cet acte de nature réglementaire relève de la compétence du juge de l'ordre administratif. » (43 bis). Sur le fond, l'affaire n'est pas close, puisque cette ordonnance d'incompétence du juge judiciaire a fait l'objet d'un appel (44).

(42) Notion de faiblesse déjà caractérisée par la Cour d'appel de Paris dans son arrêt précité du 29 décembre 2009, v. *supra*.

(43) Comme dans l'arrêt du 27 septembre 2011 préc.

(43 bis) Ordonnance du juge de la mise en état, non reproduite. Elle ne se prononce pas sur le fond.

(44) Il faut également préciser que, le 3 novembre 2014, le CHSCT a exercé son droit d'alerte (C. trav., art. L. 4131-2) suite à une déclaration d'accident du travail par un salarié ayant été soumis

à la « cellule aveux » ; lors de la réunion du CHSCT du 4 novembre 2014, une expertise a été votée en application de l'article L. 4614-12 C. trav., l'expertise ayant pour objet d'évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés convoqués devant la cellule et de proposer des mesures de prévention. La RATP a assigné le CHSCT devant le TGI de Paris pour voir juger l'annulation de la délibération d'expertise ; cette affaire était toujours pendante lors de la communication de cette chronique (les éléments de fait sont tirés de la requête introductive d'instance de l'employeur).

II. La « cellule aveux » devant les juges d'appel statuant en matière prud'homale

Une nouvelle affaire va montrer combien la procédure d'enquête, que le juge des référés n'a pas voulu suspendre, peut engendrer de violence, alors même qu'à l'issue de la procédure, aucun reproche n'a finalement été retenu à l'encontre du salarié.

En décembre 2006, un salarié fait l'objet d'une enquête interne suite à des accusations portées à son encontre par une stagiaire dont il avait la responsabilité. À l'issue de cette comparution, aucune procédure disciplinaire n'est engagée. Près de deux ans plus tard, par courrier en date du 22 septembre 2008, ce même salarié est convoqué à un entretien préalable à une saisine de la commission disciplinaire pour une sanction pouvant aller jusqu'à la révocation, entretien qui s'est tenu le 6 octobre 2008 et auquel le salarié, assisté, a participé. Par courrier en date du 7 novembre 2008, il est convoqué devant un conseil de discipline, auquel il n'assiste pas pour raisons de santé, le report de date lui ayant été refusé. Par une lettre recommandée avec avis de réception en date du 2 décembre 2008, il est révoqué pour faute grave au motif de dénigrement de sa hiérarchie. La rupture est alors contestée devant le Conseil de prud'hommes ; par un jugement du 25 janvier 2012, celui-ci déboute le salarié de l'ensemble de ses demandes, validant ainsi le motif de dénigrement à l'appui de la faute grave. Devant la Cour d'appel, le salarié demande aux juges de prononcer la nullité de la rupture, d'ordonner sa réintégration avec toutes les conséquences de droit et de lui allouer une somme au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ; la Cour d'appel, par son arrêt du 2 juillet 2014, accède aux demandes (45).

Qu'a-t-il donc bien pu se passer entre 2006 et 2008 pour en arriver là ? Il faut alors revenir au contexte de l'enquête de décembre 2006, enquête effectuée dans le cadre de ladite « cellule aveux ».

Sur le plan professionnel, le salarié apparaît dans un contexte favorable. De 1993 à 1998, les entretiens d'appréciation montrent un salarié effectuant son service avec sérieux et détermination et faisant l'objet d'avancements réguliers. De 2005 à 2008, les entretiens précisent que « *le travail est régulier et appliqué* » ; il est, par ailleurs, attesté, par un délégué du personnel, que la hiérarchie du salarié reconnaît

en lui « *une personne disponible pour transmettre son savoir-faire, son expérience aux salariés de la ligne, et rien ne lui est reproché sur ses qualités professionnelles* ».

En octobre 2006, alors que le salarié assurait depuis quelques temps la formation d'une stagiaire, il apprend par des collègues que circulent des rumeurs quant à la nature des relations qu'il entretiendrait avec celle-ci. En décembre 2006, il est convoqué à l'improviste par la « cellule aveux », selon la pratique habituelle ; s'ensuit alors un interrogatoire conduit par l'enquêteur, ancien policier, comme cela a déjà été évoqué. Le salarié est alors informé qu'il fait l'objet d'une plainte pour agression sexuelle, déposée par la stagiaire, agression qui se serait déroulée le 9 juillet 2006 ; le salarié est « invité » à écrire une déclaration relatant sa version des faits pour la journée litigieuse ; il admet alors avoir échangé un baiser avec la stagiaire.

Devant le juge, le salarié conteste la procédure d'audition, la pratique au sein de l'entreprise consistant à ce que le rapport d'incident soit établi par le chef de secteur et le responsable des stagiaires. La RATP écarte cette critique en indiquant que l'enquête a été menée dans le strict respect des règles en vigueur, à savoir celles de l'instruction générale du 22 décembre 2008. La Cour d'appel relève alors que la date de l'instruction sur laquelle se fonde l'employeur est postérieure de 2 ans à la date de la procédure contestée (!). Elle relève encore que les conditions dans lesquelles a été réalisée cette enquête sont sujettes à caution, dans la mesure où le salarié n'a pas été averti à l'avance de sa convocation à un entretien pendant lequel il lui a été demandé de s'expliquer, puis de rédiger une déclaration, également sur le champ ; le salarié a ensuite qualifié, par analogie, cette convocation et cet entretien de « garde à vue ». On le voit, la Cour d'appel relève les mêmes critiques sur cette procédure d'enquête que celles relevées par le juge des référés précité (46).

L'enquête s'achève le 12 janvier 2007, la RATP informant le salarié, par courrier du 19 décembre 2007 (!) qu'il n'y aura pas de poursuites disciplinaires. Pendant toute cette année 2007, le salarié, qui n'a pas reçu de copie du rapport d'enquête, est

(45) Reproduit ci-après, troisième espèce p.184 ; de manière générale, les faits exposés et les citations sont extraits de cet arrêt.

(46) Nous nous risquons à faire un parallèle avec la motivation retenue par le Conseil supérieur de la magistrature qui, dans une décision du conseil de discipline des magistrats du siège du 11 juillet 2013, a écarté du débat les éléments recueillis au cours des auditions menées lors de l'enquête diligentée par les

services de l'inspection générale des services judiciaire, après avoir constaté que « *les conditions dans lesquelles a été conduite l'enquête administrative [...] ont placé [la personne auditionnée] dans une position de vulnérabilité que l'impossibilité devant laquelle elle a été mise [...] de prendre antérieurement copie des pièces de la procédure et y d'être assistée lors de ses auditions a aggravée* ».

resté dans l'incertitude quant au sort que lui réservait son employeur, suite aux accusations qui avaient été portées à son encontre, et continuait d'être confronté à un phénomène de rumeurs au sein de l'entreprise.

Cette situation d'incertitude a alors conduit le salarié à envoyer une série de courriers pour alerter sur sa situation et obtenir des réponses. Ainsi le 8 juillet 2007, le salarié envoie un courrier à la direction de la RATP pour obtenir des explications, notamment sur son retard à l'avancement, et avoir accès à l'instruction de son dossier. Par le courrier du 19 décembre 2007 susmentionné, la direction, tout en indiquant qu'aucune suite disciplinaire ne serait donnée, maintient néanmoins que les accusations d'agression sexuelle sont considérées par sa hiérarchie comme en partie justifiées ; aucune explication sur le retard d'avancement et aucune réponse sur la demande d'accès au dossier d'instruction de l'enquête ne sont apportées par ce courrier.

Le salarié saisit à nouveau sa hiérarchie, qui lui confirme, le 4 février 2008, la réponse précédente, sans apporter le moindre complément. Le 10 mai 2008, un courrier est envoyé au PDG de la RATP ; son directeur de cabinet, par un courrier en date du 12 juin 2008, plutôt que de répondre aux interrogations légitimes du salarié, lui reproche son insistance et ses multiples démarches et interpellations, mettant l'accent sur le fait que l'entreprise a fait preuve d'indulgence et évacue toute critique quant au retard d'avancement ; qui plus est, ce courrier qualifie les propos du salarié de diffamatoires, qui ne font que « *confirmer et renforcer notre appréciation à votre égard, notamment quant au caractère déplacé et irrespectueux de certains de vos agissements* ». Le courrier poursuit par une menace invitant le salarié « *à une plus grande modération dans [son] comportement* ». La stratégie de l'employeur apparaît ainsi clairement : retournement du stigmate (47) à savoir mise en place d'une procédure d'enquête en dehors de tout cadre légal, et retournement de cette illégalité niée à l'encontre d'un salarié qui oserait s'en offusquer, dès lors que ne lui sont communiquées ni copie du rapport le concernant, ni explications quant à la persistance des accusations.

Compte tenu des menaces proférées à son encontre, le salarié choisit de s'adresser directement au directeur général (23 juin 2008, avec copie au président de la République), au Premier ministre (6 juillet 2008), au PDG (23 août 2008) ; le président de la République se voit également sollicité non plus en copie d'un courrier, mais par un courrier à lui personnellement adressé (7 juillet 2008) ; si ce dernier courrier entraîne

l'intervention du chef de cabinet du Président, il reste sans résultat sur le comportement de la RATP ; aussi, un nouveau courrier était envoyé au président de la République (8 septembre 2008, avec copie au directeur général). Dans ces courriers, le salarié se plaint de la manière dont il a été mis en cause, de la façon dont il est traité pour ses demandes visant à lui permettre de se défendre, et demande de trouver une solution pour mettre fin au litige. Il ressort de l'arrêt d'appel qu'il se plaint également « *d'accusations graves et mensongères, d'abus de pouvoir caractérisé, de mise en garde à vue, d'atteinte à sa vie privée, de harcèlement moral, de discrimination, de représailles au niveau de son avancement, mais aussi de comportement déplacé et irrespectueux envers sa compagne, elle-même salariée de la RATP, voire d'une menace non dissimulée de la part de son employeur compte tenu de faits d'attentat à la pudeur, reprochés au salarié sur la base de la plainte d'une jeune stagiaire, attentat qu'il a toujours contesté, le baiser étant, selon lui, consenti, et qui, d'ailleurs, n'a donné lieu à aucune sanction disciplinaire, ni procédure pénale* ». Il se plaint, enfin, de voir ses demandes d'audience auprès de la direction rejetées.

Il faut alors signaler, dans cette période, deux faits à mettre à l'actif de la RATP. Pour le premier, alors que le salarié avait été déclaré apte après une visite médicale du 31 juillet 2008, il apprend par le médecin du travail que, dix jours après cette visite, son directeur sollicitait une nouvelle visite médicale ; le salarié s'en était d'ailleurs plaint dans son courrier au PDG du 23 août 2008 précité et qualifiait cette intervention de harcèlement moral. Pour le second, le compte rendu d'entretien professionnel de septembre 2008 relaie les menaces exprimées par la direction dans les derniers courriers envoyés au salarié ; ce compte rendu précise au salarié que, « *malgré ses résultats globalement positifs d'AAM [animateur agent mobile], les propos tenus dans les différents courriers envoyés aussi bien en interne qu'en externe, mettant en cause la hiérarchie de l'entreprise qui l'emploie, pourraient influencer sur son déroulement de carrière* » !

C'est alors qu'intervient la procédure de licenciement pour faute grave de septembre 2008, dont il a déjà été question. Les juges d'appel relèvent que la faute grave repose, dans la lettre de licenciement, sur le fait que, dans les quatre courriers, adressés pour deux d'entre eux au président-directeur général de la RATP et, pour les deux autres, au président de la République, le salarié aurait ainsi dénigré sa hiérarchie « *sans fondement* » et de manière diffamatoire. L'entreprise soutient donc, devant le juge, que ces courriers constituent un abus de la liberté d'expression.

(47) V. E. Goffman, *Stigmate, Les usages sociaux des handicaps*, Éditions de minuit, 1975.

Si la Cour d'appel qualifie de « fortes » les expressions « abus de pouvoir caractérisé » et « mise en garde à vue » utilisées par le salarié, elle leur applique des circonstances atténuantes par la méthode, non justifiée au regard des dispositions internes applicables à l'époque. Elle rappelle que l'enquêteur a procédé à une « enquête » de manière impromptue et sans aucune transparence, enquête dont les éléments et les conclusions n'ont jamais été transmis au salarié.

La Cour d'appel relève alors que la RATP justifie son refus au salarié d'accéder à son dossier par le caractère secret de certains documents, sans apporter d'explication à ce secret, alors que le statut du personnel prévoit un droit d'accès au dossier. La Cour d'appel note alors que ce refus d'accès porte atteinte au droit du salarié à se défendre ; le fait de ne pouvoir disposer de ces documents explique l'insistance de l'intéressé. La Cour d'appel relève également la manière quelque peu menaçante par laquelle l'employeur semble lier les propos tenus par le salarié dans les différents courriers envoyés en interne et en externe et le développement de sa carrière, ce qui n'a pu que renforcer son inquiétude et justifier son insistance à obtenir de plus amples explications.

En conclusion, pour la Cour d'appel, les courriers contestés par l'employeur résultent d'une situation qui a dégénéré après une accusation d'attentat à la pudeur, qui portait nécessairement atteinte à la dignité du salarié, étant en outre relevé que sa compagne travaillait également à la RATP, accusation suffisamment incertaine pour que l'entreprise ait décidé de ne pas lui donner de suite. Pour finir, le comportement de l'employeur (refus de recevoir le salarié, refus de communication du dossier, menaces sur l'évolution de carrière) « a largement participé au « dérapage » de la situation » (48).

La Cour aborde alors une analyse extrêmement intéressante au regard de la procédure d'enquête. Selon elle, « l'argument développé par l'employeur, selon lequel « aucune disposition ne prévoit que ces éléments (de l'enquête) doivent être insérés dans le dossier administratif des agents », dont il déduit qu'aucune disposition n'imposait à l'entreprise de faire figurer ces documents dans le dossier administratif, est totalement irrecevable dans la mesure où, ce

disant, la RATP suggère, qu'à côté du dossier « officiel », accessible aux salariés, pourrait exister un dossier « officieux », auquel ceux-ci n'auraient pas accès. ». La RATP serait-elle donc au nombre de ces entreprises qui n'hésitent pas à constituer des dossiers parallèles sur leurs salariés ? Cela mériterait d'être plus avant exploré (49).

Pour la Cour d'appel, l'attitude de l'employeur vise non seulement à refuser au salarié l'accès à son dossier administratif et à obtenir un entretien avec sa hiérarchie, mais vise également à le contraindre à renoncer à défendre son honneur, quitte, pour cela, à réduire sa liberté d'expression, en dépit des dispositions de l'article L. 1121-1 du Code du travail qui prévoit que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ».

La Cour en arrive donc à la seule solution qui s'imposait en l'espèce : « le licenciement pour faute grave est nul comme participant à une stratégie ayant pour objectif de réduire la liberté d'expression [du salarié], sans qu'il soit nécessaire de rechercher si ce licenciement encourait également la nullité du fait d'un harcèlement moral dénoncé par le salarié, qui, en l'espèce, n'a manifestement pas agi de mauvaise foi » (50) (51). Il nous semble, pourtant, qu'il n'aurait pas été inutile que la Cour d'appel instruisse le harcèlement moral invoqué, ne serait-ce que pour allouer les différentes réparations au titre du préjudice subi (52).

Au-delà de la décision individuelle jugée par la Cour d'appel de Paris, c'est bien le système même d'enquête, et au premier chef son volet « cellule aveux » imposé aux salariés, qui est disqualifié. Ce dispositif, qui contourne les règles légales du droit disciplinaire, est privatif des droits de la défense, privatif d'accès à son dossier. Son opacité est telle qu'il ne peut être qu'illégitime dans un pays démocratique, et donc d'autant plus illégitime dans une entreprise soumise au droit du travail, la loi du 4 août 1982 ayant posé (imposé) les règles applicables à la discipline. L'employeur ne peut mettre en place des dispositifs sauvages impliquant les salariés, en amont du droit disciplinaire.

(48) Selon les propres termes de la Cour d'appel.

(49) De telles pratiques encourent des sanctions pénales : v. C. pén. art. 226-16 s., relatifs aux atteintes aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques.

(50) V. E. Dockès, La liberté d'expression au travail, Dr. ouvrier 2011, p. 53 ; G. Loiseau, La liberté d'expression du salarié, RDT 2014, p. 396.

(51) Arrêt préc. ; il apparaît alors que le juge des référés précité disposait de suffisamment d'éléments pour retenir l'illicéité de cette « cellule aveux » et en ordonner la suspension. Souhaitons

que la Cour d'appel, qui va avoir à traiter du recours contre l'ordonnance de référé du 16 août 2013, aura autant de lucidité que celle à l'origine de l'arrêt du 2 juillet 2014.

(52) La Chambre sociale de la Cour de cassation admet que le salarié puisse réclamer, outre des dommages et intérêts en réparation des conséquences du harcèlement effectivement subi, des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement (Cass. Soc., 19 novembre 2014, n° 13-17.729 P ; Cass. Soc., 6 juin 2012, n° 10-27694, Bull. civ. V, n° 169).

Parmi leurs griefs, les demandeurs au référé précité soulevaient également la manœuvre qui, par cette « cellule aveux », cherchait à contourner les délais d'engagement des poursuites, en ne se plaçant pas sur le terrain de la procédure disciplinaire. Ce contournement ne peut utilement prospérer devant le juge que si l'employeur prouve qu'une enquête était utile pour la connaissance « exacte et complète » des faits (53). Or, l'enquête dont il s'agit, qui implique directement le salarié soupçonné, apparaît essentiellement comme une manœuvre en recherche de preuves, pour se prémunir contre un éventuel contentieux post-sanction disciplinaire (54). Ainsi, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 2 juillet 2014 qui vient d'être analysé, les rumeurs dataient d'octobre 2006, et la convocation devant la « cellule aveux » reposait sur une plainte qu'avait déposée la stagiaire à l'encontre du salarié (55). L'enquête étant close le 12 janvier 2007, lorsque la RATP a informé

le salarié par courrier du 19 décembre 2007 qu'il n'y aurait pas de poursuites disciplinaires, il y avait déjà longtemps que de telles poursuites ne pouvaient plus être engagées (56).

Finissons alors par une note optimiste ; en effet, si cette méthode fait très mauvaise figure dans une entreprise publique (57), on peut se demander si, toute illicite qu'elle soit en ce qu'elle a vocation à obtenir des aveux de salariés nécessairement en état de faiblesse à ce moment précis, et sans garantie des droits à la défense et à la transparence du dossier, elle ne serait pas, en toute fin et fort paradoxalement, en partie protectrice de ces salariés, dès lors qu'elle entame sérieusement le délai de deux mois pour engager légalement d'éventuelles poursuites disciplinaires.

Daniel Boulmier

(53) *V. infra*. Si la jurisprudence l'admet, ce ne peut être que dans des cas très spécifiques et ce ne peut donc en aucun cas être la règle.

(54) Mais on a vu (CA Paris, 29 décembre 2009, *préc.*) que le juge est vigilant et n'apprécie pas ce mode de preuve.

(55) Les faits supposés étant datés du 9 juillet 2006, et compte tenu des rumeurs qui circulaient depuis octobre 2006, la hiérarchie devait connaître les faits bien avant la plainte de la stagiaire.

(56) Toutefois, rappelons que, lorsqu'un licenciement disciplinaire intervient en méconnaissance des délais légaux de procédure, sauf cause de nullité de la rupture, la rupture est consommée et ce n'est alors plus qu'une question de montant de dommages et intérêts.

(57) NDLR. Les hasards du calendrier de publication conduisent à rapprocher ces observations de celles de Marianne Keller à propos de discrimination syndicale et harcèlement chez EDF, cf. *infra* p.197.

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Faute grave – Travailleur handicapé – Prise en charge conventionnelle de frais de transport – Non-conformité des déplacements – Preuve – Enquête de voisinage et interrogatoire d'un salarié en état de faiblesse – Moyens de preuve illicites – Intention frauduleuse non établie – Absence de cause réelle et sérieuse.

Première espèce :

Affaire C. contre RATP

1) COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6 - Chambre 3) 29 décembre 2009

M. C. a été engagé le 22 août 1994 par la RATP en qualité d'élève d'exploitation. Il a été titularisé le 6 octobre 1994. Il a exercé les fonctions de chef de station, puis, le 1^{er} septembre 1997, a été promu agent-qualité logistique. Il bénéficiait en dernier lieu de la qualification 09N6 Logistique et d'un salaire net moyen de 2 105 euros.

Le 22 décembre 1998, M. C. était déclaré inapte définitivement à son emploi et reclassé, le 1^{er} octobre 1999, au poste d'assistant logistique attaché à la station « Gare de Lyon », ligne 1 du métro. Il était déclaré invalide par la Cotorep. Par suite de son handicap, il devait bénéficier, en application du protocole d'accord du 30 janvier 2004 en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, d'une indemnité mensuelle de frais kilométriques pour ses déplacements.

Le 23 février 2006, M. C. était convoqué, par lettre remise en main propre, à un entretien fixé au 3 mars au motif qu'« il avait été relevé à son encontre un manquement professionnel susceptible d'appeler, en raison de sa nature, une mesure disciplinaire du 2^{ème} degré B ». Par lettre du 7 mars 2006, le directeur de la ligne 1 de la RATP notifiait

à M. C. son déferrement devant le conseil de discipline, au motif de la perception indue d'indemnités kilométriques pour un montant évalué à 8 477 euros. Par lettre du 9 mars 2006, M. C. était invité à prendre connaissance de son dossier administratif. Par lettre du 21 mars 2006, la RATP le convoquait devant le conseil de discipline pour le 27 mars 2006. Par courrier du 6 avril 2006, la RATP notifiait à M. C. sa révocation au motif suivant : « *Abus de confiance : Perception d'indemnités kilométriques indues aux dépens de la RATP en ne signalant pas son changement de domicile (du département de l'Aisne à Paris 13^{ème}), en ne communiquant pas le changement de catégorie de son véhicule (puissance fiscale de 6 CV au lieu de 9 CV)* »

SUR QUOI

Attendu qu'aux termes de l'article 7 du protocole d'accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de la RATP, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des mesures financières pour faciliter le maintien dans l'emploi ou dans l'entreprise de ces travailleurs ;

Que ces mesures concernent différentes aides, dont le remboursement de certains frais de déplacement, des frais d'essence notamment, après examen par la commission de coordination pour l'insertion de ces salariés ;

Attendu qu'en l'espèce, la RATP fait grief à M. C. de lui avoir déclaré, le 18 septembre 2000, qu'il était domicilié à Mont Saint-Père, dans le département de l'Aisne, soit à 111 km de son lieu de travail, puis, le 25 mai 2005, d'avoir signalé l'acquisition d'un véhicule 9 CV, sans l'informer ensuite qu'il bénéficiait, depuis le 24 février 2005, d'une nouvelle adresse à Paris 13^{ème} et qu'il avait acquis, le 29 juin 2005, un véhicule 6 CV ;

Qu'elle se prévaut d'aveux de M. C., le 5 février 2006, auprès de l'enquêteur désigné par la RATP, M. Lebreton, et de son engagement à rembourser les sommes perçues indûment, soit 8 477 euros, qu'il a réitéré ses aveux à plusieurs reprises et ne peut donc pas soutenir qu'ils lui ont été extirpés ;

Qu'elle fait valoir que M. C. était assisté, lors de son audition, de Mme Cointrelé, déléguée syndicale, que l'entretien diligenté par l'enquêteur interne n'est pas un entretien préalable à une sanction, mais a eu pour objet de faire la lumière sur des soupçons existants, avant décision d'engager ou non une procédure disciplinaire ;

Qu'elle fait valoir encore que la procédure disciplinaire interne a été respectée puisque M. C. a été convoqué le 23 février 2006 à un entretien préalable pour le 3 mars, que M. C. s'est présenté à cet entretien et a donné ses explications, que la décision de le déférer devant le conseil de discipline lui a été notifiée le 7 mars 2006, qu'il a pu prendre connaissance de son dossier administratif le 15 mars 2006, lors d'une audience préparatoire, et a encore reconnu les faits, qu'il a été convoqué devant le conseil de discipline par lettre du 21 mars 2006 ;

Que la sanction prononcée est proportionnée aux fautes commises ;

Or, attendu que, pour rapporter la preuve de la faute grave, la RATP se contente d'invoquer les aveux de M. C. ;

Qu'elle ne rapporte pas la preuve que ce salarié handicapé ait déménagé de son domicile familial à Château-Thierry dans l'Aisne et qu'il n'avait plus à utiliser son véhicule pour effectuer ses trajets domicile-travail ; que la circonstance que M. C. ait décidé, certains soirs, d'occuper le logement loué par sa mère à Paris 13^{ème} pour lui éviter certains trajets ne caractérise pas, en soi, un manquement contractuel, ni une fraude ;

Que M. C. explique cette situation comme une nécessité en cas de grande fatigue et ce, d'autant plus qu'il avait été victime d'un accident de la circulation en août 2003 et d'un accident cérébral en 2004 ;

Que l'attitude de M. C. n'a pas été de dissimuler l'adresse de ce pied-à-terre, puisqu'il en a donné l'adresse à la Cotorep ;

Que la RATP, si elle justifie avoir proposé un logement parisien à M. C. en février 2000, ne fait état que de propositions tardives ensuite, en août et novembre 2005, puis mars 2006, en cours de procédure disciplinaire ;

Attendu, concernant la non-validation d'un changement de puissance du véhicule par M. C., que les pièces produites aux débats et les explications des parties démontrent que M. C. a changé, en quelques semaines, à

deux reprises de véhicule et mis en vente le dernier ; que l'intention frauduleuse du salarié n'est pas établie ; que seule peut être, en conséquence, retenue sa négligence dans le fait de ne pas avoir communiqué la copie de ses cartes grises successives ;

Et considérant que l'obtention d'aveux, après enquête non contradictoire auprès d'un concierge et interrogatoire par un enquêteur désigné par l'employeur d'un salarié en état de faiblesse, ne permet pas à la RATP d'apporter une preuve pertinente d'un détournement intentionnel susceptible de caractériser une faute grave ;

Que, si une déléguée syndicale était présente lors de l'interrogatoire du salarié, la RATP ne rapporte pas la preuve qu'elle ait eu à assister l'intéressé ;

Que M. C. s'est engagé à rembourser le trop-perçu revendiqué par la RATP ;

Que celle-ci ne produit pas le procès-verbal de la réunion du conseil de discipline ayant émis un avis sur la décision à prendre, lequel avis n'est pas, en conséquence, caractérisé ; que la lettre de révocation ne précise pas, en effet, si cet avis était positif ou contraire ; que la cour a la conviction, au sens de l'article L.1234-1 du Code du travail, que la révocation de M. C., dans de telles circonstances, pour « abus de confiance », ne procède d'une cause réelle et sérieuse ;

Que l'appel est fondé ;

Attendu que M. C. n'apporte aucun élément permettant de laisser présumer le caractère discriminatoire de son licenciement au titre de la prise en compte de son handicap ; que la nullité de cette mesure n'est donc pas démontrée ; qu'elle est sans cause réelle et sérieuse ;

Que la demande de réintégration, n'étant pas fondée, doit être rejetée en conséquence, dès lors que la RATP n'accepte pas une telle réintégration ;

Que, de même, doit être rejetée la demande de dommages et intérêts pour discrimination ;

Attendu que M. C. a perdu son emploi dans des conditions vexatoires, alors que son handicap rendait difficile sa réinsertion professionnelle ;

Qu'il subit un préjudice moral important, comme le révèlent les conséquences de sa révocation sur sa santé mentale, et un préjudice financier, dès lors qu'il n'a pas retrouvé de travail ; qu'au vu des éléments que la cour trouve ainsi en la cause, la somme de 30 000 euros doit lui être allouée en réparation ;

Attendu que M. C. justifie des frais de péage qu'il a engagés de 2002 à 2005 pour un montant de 1630,10 euros en produisant les factures de badge de la Sanef ; qu'il doit être fait droit à cette demande, justifiée en ses principe et montant ;

PAR CES MOTIFS

Infirmer partiellement le jugement déféré,

Condamner la RATP à payer à M. C., avec intérêts de droit, les sommes de 1 630,10 euros à titre de remboursement de frais de péage de 2000 à 2005, et 30 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

(Mme Panthou-Renard, prés. – M^{es} Lalot, Bonnet, av.)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 29 décembre 2009) que M. C., engagé par la RATP le 22 août 1994, a été déclaré inapte à titre définitif à son emploi, le 22 décembre 1998 ; que, reclassé au poste d'assistant logistique, il bénéficiait d'une indemnité mensuelle pour frais kilométriques calculée en fonction de la distance parcourue entre son domicile et le lieu de travail ; qu'il a été révoqué, par lettre du 6 avril 2006, pour avoir perçu des indemnités kilométriques indues ;

Attendu que la RATP fait grief à l'arrêt de la condamner à rembourser les frais de péage routier engagés par le salarié et de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que la RATP a révoqué M. C. pour faute grave, parce qu'il est apparu, après enquête et sur l'aveu répété de celui-ci, qu'il avait fait de fausses déclarations relatives aux indemnités kilométriques dont il avait demandé le remboursement et au véhicule qu'il utilisait pour ses déplacements ; que la cour a retenu que M. C. avait décidé « certains soirs, d'occuper le logement loué par sa mère à Paris 13^{ème} pour lui éviter certains trajets », qu'il avait négligé de communiquer à son employeur la copie de ses cartes grises successives et qu'il « s'est engagé à rembourser le trop perçu revendiqué par la RATP » ; qu'il en résultait que la sanction prise par cette dernière reposait sur des faits incontestés, à savoir la soustraction à l'employeur, par l'agent, de sommes indues, sur le fondement de déclarations fausses ; qu'en décidant, dès lors, qu'il n'y avait ni faute grave, ni cause réelle et sérieuse à la révocation prononcée, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

2°/ que les juges du fond doivent, même de façon sommaire, analyser l'ensemble des documents versés aux débats ; que la RATP s'était notamment fondée, pour établir la réalité des griefs retenus, sur les propres aveux de M. C., réitérés en quatre circonstances, lors de son audition du 5 février 2006, dans une lettre qu'il a spontanément écrite ce même jour, lors de l'entretien du 3 mars 2006 préalable à la sanction et lors de l'audience du 15 mars 2006, la cour ayant pris acte de ce qu'il s'engageait à rembourser les sommes indument perçues ; que, pour rejeter ces aveux, la cour s'est bornée à retenir qu'ils avaient été « obtenus au cours d'un interrogatoire » ; qu'en se déterminant ainsi, sans avoir analysé, même de façon sommaire, les documents qui lui étaient soumis, en particulier la propre lettre de M. C. et les comptes rendus des entretiens, signés par ce dernier et la déléguée syndicale chargée de l'assister, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°/ que la faute grave est celle qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis ; que, pour exclure cette faute et toute cause réelle et sérieuse à la sanction prise, la cour a retenu que M. C. était handicapé et

que son absence de réalisation de tous les trajets dont il a demandé le remboursement s'expliquait par une situation de nécessité, en raison de sa grande fatigue ; qu'en se déterminant ainsi, alors que les déclarations de remboursement reprochées, non conformes à la réalité des déplacements de M. C., ainsi qu'il l'a reconnu lui-même par son offre de remboursement, rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave, la cour a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

4°/ que la caractérisation légale de la faute grave n'est pas conditionnée par une intention frauduleuse ou maligne du salarié ; que, pour écarter l'existence d'une telle faute, la cour a retenu que M. C. n'avait pas entendu « dissimuler » à son employeur l'adresse de son pied-à-terre à Paris, qu'il n'avait eu aucune « intention frauduleuse » et que la RATP n'apportait pas la preuve « d'un détournement intentionnel susceptible de caractériser une faute grave » ; qu'en se déterminant ainsi, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de faits et de preuve qui lui étaient présentés, a estimé que les « aveux » invoqués par l'employeur avaient été obtenus dans des conditions telles qu'ils ne pouvaient valoir éléments de preuve des faits reprochés au salarié ;

Et attendu, ensuite, que, relevant que M. C., salarié handicapé, ne s'était abstenu que certains soirs, du fait d'une grande fatigue, de regagner son domicile pour rester chez sa mère habitant à Paris, dont il n'avait pas dissimulé l'adresse à son employeur, et que ce n'est que par négligence qu'il n'avait pas signalé ses changements de véhicule, intervenus à deux reprises en quelques semaines, la Cour d'appel, qui n'était pas tenue de s'expliquer sur les pièces qu'elle décidait d'écarter, a pu décider que les agissements reprochés ne constituaient pas une faute grave et a estimé qu'ils n'étaient pas assez sérieux pour justifier son licenciement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. – SCP Boulez, SCP Odent et Poulet, av.)

menées à discrétion de l'entreprise en dehors de la procédure disciplinaire – Illicéité – Preuve des atteintes – Trouble manifestement illicite (non).

Deuxième espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (Référé) 16 août 2013

Union syndicale CGT RATP et a. contre RATP

MOTIFS DE LA DÉCISION

Attendu que l'instruction générale 541 litigieuse, datée du mois de novembre 2011, a pour objet et pour titre « *L'inspection générale de la RATP* », dont il est rappelé qu'elle a été créée le 19 mai 1999, est directement rattachée au président-directeur général et intervient sur lettre de mission de celui-ci ;

Que, selon ce texte, « *l'inspection générale réalise des enquêtes sur toutes les questions pour lesquelles la direction souhaite un éclairage indépendant* », plus spécifiquement « *sur des sujets sensibles portant sur les intérêts économiques du groupe, la protection des salariés, des agissements individuels de salariés du groupe, notamment en cas de suspicion de manquement à la probité, de malversations et de comportements inacceptables* » ; qu'il y est prévu que « *Chaque mission fait l'objet d'un rapport confidentiel remis directement au président-directeur général et aux personnes qu'il désigne nommément* », et que « *Dans le cadre de la mission qui leur est confiée, les titulaires de l'ordre de mission ont accès à toutes les informations, quel que soit leur support, disponibles à l'intérieur du groupe. Ils peuvent entendre tout salarié, sans intermédiaire. Les entretiens donnent lieu, le cas échéant, à un procès-verbal signé par la personne entendue. Les titulaires de l'ordre de mission peuvent également se faire communiquer tous renseignements et justificatifs directement et sans intermédiaire. Les agents sont tenus de les leur fournir sur simple demande* » ;

Attendu que les demandeurs soutiennent que l'institutionnalisation d'un service d'inspection générale doté de tels pouvoirs contrevient à la législation relative à la procédure disciplinaire, aux statuts de la RATP et à son règlement intérieur ; qu'ils affirment que, par ce biais, la RATP s'affranchit de la règle de la prescription en matière disciplinaire, met en œuvre une « *rétenion arbitraire et abusive* », constituant « *une séquestration arbitraire au regard des dispositions du Code pénal* », et s'arroge des pouvoirs de police instaurant des moyens de coercition illégaux, tenant à la procédure suivie lors des auditions de salariés convoqués oralement et sur le champ dans les locaux de ce service, où ils sont soumis à des pressions psychologiques et menaces afin que soient recueillis des aveux ultérieurement utilisés lors de la procédure disciplinaire et ce, sans pouvoir être utilement assistés par un délégué syndical, empêchés de formuler la moindre observation, procédure qui s'assimile à celle prévue par l'article 12 du Code de procédure pénale sans qu'aucune garantie des libertés individuelles ne soit prévue.

Sur la compétence du juge judiciaire

Attendu, en premier lieu, que c'est à tort que la défenderesse conteste la compétence des juridictions judiciaires au profit des juridictions administratives ; qu'en effet, il n'est pas contesté que la RATP a, en vertu de l'ordonnance du 7 janvier 1959, le caractère d'un établissement public industriel et commercial, ce dont il

se déduit que seul le juge judiciaire a compétence pour se prononcer aussi bien sur les litiges individuels que sur les litiges collectifs l'opposant à une organisation syndicale, comme c'est le cas en l'espèce ;

Que l'exception d'incompétence sera donc rejetée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'argumentation des demandeurs fondée sur la compétence du juge judiciaire en cas de voie de fait ou d'atteinte aux libertés individuelles.

Sur la recevabilité de l'action du CHSCT

Attendu qu'il n'est pas contesté en demande que le CHSCT, qui n'a pas la personnalité morale, n'agit pas dans la présente instance représenté par un de ses membres mandaté par délibération de la majorité de ses membres, de sorte que son action n'est pas recevable.

Sur les demandes

Attendu que, pour s'opposer aux demandes, la RATP souligne la nécessité, pour un groupe employant environ 50 000 salariés, de se doter d'un service spécifique dont les missions excèdent celles qui sont critiquées dans la présente procédure, puisque l'inspection générale peut être également saisie de « *sujets sensibles portant sur les intérêts économiques du groupe* » ; que, s'agissant de la mission portant sur la réalisation d'enquêtes sur les faits fautifs pouvant avoir été commis par les salariés, un tel service existe depuis plus de trente ans, que ces enquêtes portent essentiellement sur les destructions de matériels, les plaintes de voyageurs, les vols et les accusations de harcèlement ; que la RATP souligne que le salarié convoqué peut, depuis 1978, se faire accompagner « *par un observateur accrédité par l'organisation syndicale de son choix, dont le rôle est de constater que l'audition s'effectue sans irrégularité* » ; qu'elle conteste le parallèle fait avec la garde à vue, les salariés étant convoqués dans les locaux de l'entreprise, pendant le temps de travail, et ne sont nullement retenus contre leur volonté, puisqu'ils disposent de la possibilité de couper court à l'entretien et de quitter les locaux, estimant que la description faite de ces entretiens par les demandeurs – avec des agents retenus contre leur gré en dehors des heures de travail, réalisés sous la contrainte et la menace – ne repose sur aucun fait probant ; que la RATP insiste sur la nécessité d'exercer son pouvoir d'enquête, ne pouvant engager des procédures disciplinaires sur de simples rumeurs ou des allégations non vérifiées ;

Attendu, cependant, que ce n'est pas sans pertinence que l'Union syndicale CGT allègue le danger, pour les libertés individuelles et les droits des salariés, d'auditions, menées dans le cadre d'une enquête préalable, d'agents mis en cause pour des faits susceptibles d'engager leur responsabilité disciplinaire, dès lors que ces auditions sont réalisées en dehors de garanties permettant d'établir leur parfaite loyauté ; qu'il doit être pris en compte le lien de subordination qui lie le salarié à son employeur et le place dans une situation de faiblesse à son égard,

situation de faiblesse qui justifie une protection renforcée de ses droits lors de cette procédure d'enquête préalable dont la nécessité n'est, par ailleurs, pas contestée ;

Qu'il doit être, à cet égard, observé que cette phase d'enquête est, le cas échéant, suivie de la procédure disciplinaire conforme aux dispositions du Code du travail, soit, notamment, après convocation écrite et motivée du salarié à un entretien au cours duquel celui-ci peut être assisté d'un membre de l'entreprise ; que la RATP souligne le caractère particulièrement protecteur de cette procédure disciplinaire dans son groupe, notamment du fait de l'intervention d'un conseil de discipline ;

Que, de surcroît, la décision prise est susceptible d'être soumise au contrôle des juridictions judiciaires ; que, parmi les décisions versées aux débats par les parties, il peut être noté que, dans certains cas, les éléments issus de la procédure d'enquête du service concerné de la RATP, notamment des « aveux », n'ont pas été jugés probants en raison des conditions dans lesquelles ils avaient été recueillis, tandis que, dans d'autres affaires, au contraire, les déclarations du salarié lors de l'enquête fondent le rejet de sa contestation de la sanction disciplinaire ;

Que, si l'employeur, sur qui repose la charge de la preuve de la réalité des faits qu'il impute à l'agent à l'appui de la sanction disciplinaire, doit pouvoir disposer des moyens d'effectuer une enquête lui permettant d'infirmer ou de confirmer les soupçons pesant sur un agent, cette enquête ne doit pas être le moyen de contourner les règles protectrices de la procédure disciplinaire ;

Attendu qu'en l'espèce, la demanderesse n'établit pas, à l'appui de son allégation de séquestration arbitraire lors de ces auditions, que celles-ci se déroulaient hors des locaux de l'entreprise ou en dehors des horaires de travail du salarié ; qu'elle n'établit pas non plus que des salariés auraient, à l'occasion de ces entretiens, été retenus contre leur gré ;

Attendu, s'agissant de la présence d'un tiers lors de ces auditions, qu'il n'est pas sérieusement contestable que ce droit, bien qu'il ne soit pas consacré par l'instruction dont la suspension est demandée, est effectif, ainsi que cela résulte de l'attestation (pièce n°4) produite en demande de M. Tony Enesa, assistant syndical de Mme Ch. entendue le 30 mai 2013 par le service de l'inspection des services, attestation dans laquelle il indique que cet entretien a été retardé « de quelques heures » afin de lui permettre d'y assister ;

Qu'il est exact, néanmoins, que le courrier adressé au même M. Enesa, le 5 juin suivant, par le directeur du SEM (pièce n°5), démontre le danger de l'imprécision des règles régissant la procédure suivie ; que, d'une part, il est indiqué dans ce courrier que « la présence d'un agent accompagnant la personne convoquée est tolérée », ce dernier terme utilisé étant en contrariété avec la pièce n°2, produite par la RATP, faisant état de la décision prise en 1978 de reconnaître aux agents convoqués par la surveillance générale la possibilité de se faire accompagner d'un observateur accrédité par l'organisation syndicale de leur choix ; que, d'autre part, ce courrier établit l'ambiguïté des modalités et finalités de la présence de cet observateur, puisque, si l'auteur de cette lettre reconnaît que celui-ci doit « constater que l'audition est régulièrement réalisée », il reproche à M. Enesa – en invoquant à son encontre de possibles

sanctions disciplinaires – outre d'avoir directement interrogé l'agent, d'avoir critiqué les questions de l'enquêteur, alors que de telles critiques participent de l'appréciation de la « régularité de l'audition » ; que ces circonstances démontrent l'incertitude quant à la possibilité, pour celui à qui la RATP reconnaît le rôle d'observateur de la régularité de l'entretien, d'exercer effectivement sa mission en exprimant son appréciation sur ce point de telle façon que ses observations soient utilisables, c'est-à-dire notées ;

Que, si la procédure suivie ne garantit donc pas, à cet égard, que l'audition d'un agent suspecté d'avoir commis une faute disciplinaire « est régulièrement réalisée », alors pourtant que ses déclarations faites lors de cette audition peuvent être déterminantes de l'éventuelle procédure disciplinaire qui serait suivie contre lui, il ne saurait cependant être considéré que ces circonstances constituent un trouble manifestement illicite, au sens de l'article 809 du Code de procédure civile, qui donnerait au juge des référés le pouvoir de suspendre, comme cela est demandé, l'instruction générale 541 fixant les compétences de l'inspection générale de la RATP ; qu'une telle mesure serait, en toute hypothèse, en l'état disproportionnée, en ce qu'elle priverait l'employeur de son organe d'enquête, faisant ainsi obstacle au déroulement de telles enquêtes sur des faits dont les salariés peuvent être eux-mêmes victimes, notamment lorsque sont en cause des faits de harcèlement ;

Attendu que la demanderesse fonde également ses demandes sur deux autres motifs : l'absence de convocation écrite délivrée aux salariés devant être entendus par l'inspection générale et le contournement des dispositions de l'article L.1332-4 du Code du travail, prévoyant un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance d'un fait fautif, pour engager, sur ce fondement, une poursuite disciplinaire ;

Que le premier point ne saurait caractériser un trouble manifestement illicite comme n'étant pas une garantie de la loyauté de l'enquête menée ; que, quant au second, il s'agit d'une question de fait propre à chaque espèce, qui peut faire l'objet, par le salarié, d'une contestation devant les tribunaux, la circonstance que l'employeur fasse courir ledit délai de deux mois à compter du terme de son enquête lui ayant permis de se convaincre de la réalité du fait fautif ne saurait, ainsi que diverses décisions juridictionnelles l'ont admis, caractériser un trouble illicite ;

Attendu, en conséquence, que les demandes formulées excèdent la compétence du juge des référés ;

Attendu, enfin, que les demandeurs seront solidairement condamnés aux dépens, sans que la demande de la RATP sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile soit, pour des raisons tenant à l'équité, accueillie.

PAR CES MOTIFS,

Rejetons l'exception d'incompétence des juridictions judiciaires,

Disons irrecevable l'action du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du SEM CML de la RATP,

Disons n'y avoir lieu à référé sur les demandes de l'Union syndicale CGT

(Mme Mongin, prés. – M^{es} Cornevaux, André, av.)

en dehors d'une procédure disciplinaire – Absence d'engagement des poursuites – Détérioration de la situation professionnelle du salarié – Reproches constants malgré l'absence de sanctions – Réclamations du salarié auprès de la hiérarchie et des pouvoirs publics – Licenciement pour dénigrement – Atteinte aux droits fondamentaux – Réintégration – 1° Droit disciplinaire – Modes de preuve – Refus de communiquer le dossier administratif au salarié – Atteinte aux droits de la défense – Employeur détériorant délibérément les relations de travail – 2° Liberté d'expression – Stratégie de l'entreprise visant à y porter atteinte – Absence d'abus du salarié.

Troisième espèce :

COUR D'APPEL Paris Pôle 6 (Chambre 6) 2 juillet 2014

M. contre RATP

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur Bruno M. a été engagé par la Régie autonome des Transports parisiens (RATP) à compter du 27 décembre 1993. En dernier lieu, il occupait les fonctions d'animateur agent mobile.

En décembre 2006, Monsieur Bruno M. a fait l'objet d'une enquête interne, suite à des accusations portées à son encontre par une stagiaire dont il avait la responsabilité, Mlle L. ; enquête qui n'a été suivie d'aucune sanction disciplinaire.

Par courrier en date du 22 septembre 2008, il a été convoqué à un entretien préalable à une saisine de la commission disciplinaire pour une sanction pouvant aller jusqu'à la révocation, entretien qui s'est tenu le 6 octobre 2008 et auquel le salarié a participé étant assisté

Par courrier en date du 7 novembre 2008, Monsieur Bruno M. a été convoqué devant un conseil de discipline pour une séance qui s'est tenue le 19 novembre 2008, en l'absence du salarié qui avait fait une demande de report pour raisons de santé, qui lui avait été refusée.

Par une lettre recommandée avec avis de réception en date du 2 décembre 2008, Monsieur Bruno M. a été révoqué pour faute grave, en l'espèce dénigrement de sa hiérarchie.

Contestant sa révocation, Monsieur Bruno M. a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris le 9 février 2009, qui, par un jugement en date du 25 janvier 2012, a dit la révocation prononcée à son encontre par la RATP fondée sur une faute grave et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

MOTIFS :

Sur le contexte du litige

Monsieur Bruno M., engagé par la RATP en décembre 1993, exerçait, depuis mai 1998, des fonctions d'animateur agent mobile, fonctions consistant à accueillir les clients de la RATP au comptoir mis à disposition pour cela dans chaque station et à satisfaire aux demandes d'information.

Il ressort des entretiens d'appréciation et de progrès effectués par la direction pendant toute cette période qu'il était considéré comme effectuant son service avec sérieux et détermination. Il avait bénéficié d'avancements réguliers.

Les entretiens d'août 2005 et septembre 2008 précisent que ses résultats sont « globalement positifs » et il est

décrit comme un agent volontaire dont « le travail est régulier et appliqué ». Dans une déclaration en date du 19 novembre 2008, le délégué du personnel de la ligne 10, sur laquelle il était affecté, précise : « dans les diverses réunions des délégués du personnel, la direction ligne 10 reconnaît que Monsieur Bruno M. est une personne disponible pour transmettre son savoir-faire, son expérience aux agents de la ligne et rien ne lui est reproché sur ses qualités professionnelles ».

Courant 2006, Monsieur Bruno M. a été chargé d'assurer la formation d'une stagiaire, Mlle L.

En octobre 2006, le salarié aurait appris par des collègues que des rumeurs couraient dans le service de la ligne 10 de la RATP au sujet de la nature de la relation qu'il entretenait avec cette stagiaire.

Le 19 décembre 2006, alors qu'il était en fonction, il était convoqué « sur le champ » à l'inspection des recettes de la RATP. Un interrogatoire était alors mené par M. L., dont il n'est pas discuté qu'il était un ancien policier, qui l'informait qu'une plainte pour agression sexuelle avait été déposée contre lui par Mlle L et lui demandait d'écrire une déclaration relatant sa version des faits pour la journée du 9 juillet 2006.

Monsieur Bruno M. conteste les conditions de cette audition et précise, sans être utilement contredit, que, normalement, c'est le chef de secteur et le responsable des stagiaires qui auraient dû établir un rapport d'incident.

La RATP indique que l'enquête a été menée dans le strict respect des règles en vigueur, M. L. étant directement nommé par la direction générale responsable de la cellule « enquête » rattachée officiellement au département MES, selon une note générale du 22 décembre 2008. La cour relève toutefois que cette note est postérieure de deux ans à la date à laquelle a eu lieu cette audition de Monsieur Bruno M.

En outre, les conditions dans lesquelles a été réalisée cette enquête sont sujettes à caution, dans la mesure où le salarié n'a pas été averti à l'avance de sa convocation, pendant laquelle il lui a été demandé de s'expliquer, puis de rédiger une déclaration, également sur le champ ; le salarié a ensuite qualifié, par analogie, cette convocation et cet entretien de « garde à vue ».

L'enquête interne s'est achevée le 12 janvier 2007, la RATP décidant de ne pas sanctionner le salarié.

Il est toutefois constant que le salarié n'a pas été destinataire du rapport d'enquête et n'a reçu, pendant

près d'un an, jusqu'à la confirmation de l'absence de poursuites par lettre du 19 décembre 2007, aucune information officielle sur d'éventuelles suites données à ce rapport d'enquête.

Monsieur M. affirme donc que, pendant toute cette période, il restait dans l'expectative et l'incertitude quant au sort que lui réservait son employeur suite aux accusations qui avaient été portées à son encontre par la stagiaire, et continuait d'être confronté à un phénomène de rumeurs au sein de l'entreprise.

Cette situation a déclenché l'envoi par le salarié de toute une série de courriers, tout d'abord à sa hiérarchie au sein de la RATP, jusqu'au président-directeur général, puis, devant la résistance de l'entreprise à apporter au salarié, qui manifestement souhaitait être rassuré sur son sort, les informations qu'il sollicitait, adressés ensuite, également, au Premier ministre et au Président de la République :

- Le 8 juillet 2007, Monsieur Bruno M. avait adressé un courrier à la direction de la RATP réclamant des explications, notamment sur son retard à l'avancement, et demandant à avoir accès à l'instruction de son dossier.

Par le courrier susmentionné du 19 décembre 2007, son supérieur hiérarchique lui répondait : « *quel que soit le comportement de l'agent féminin qui vous accuse des faits de la journée du 9 juillet 2006, vous avez commis une faute en ayant un comportement déplacé sur votre lieu de travail, alors que vous étiez tuteur de cet agent en formation. Au cours de l'instruction menée par M. L., responsable de l'inspection des recettes, vous avez d'ailleurs reconnu les faits. Pour ces seuls faits, vous pouviez être passible d'une mesure disciplinaire qui ne vous a pas été appliquée. Je vous informe également qu'au regard de votre déroulement de carrière, aucun retard n'a pu être constaté. Étant donné le caractère confidentiel de ce type d'instruction, vous comprendrez qu'il ne me soit pas possible de vous en faire parvenir une copie. Enfin, au regard du traitement de cette affaire, aux explications fournies par votre encadrement au mois de juin 2007 et par cette lettre, je ne pense pas qu'une rencontre avec M. P. soit nécessaire, tous les éléments étant en votre possession.* ».

Aux termes de cette lettre, il est, certes, indiqué à Monsieur Bruno M. qu'aucune suite ne sera donnée aux accusations portées par la salariée, mais, dans le même temps, il lui est également indiqué que les accusations sont considérées par sa hiérarchie comme, à tout le moins, en partie justifiées, le salarié ayant commis une « faute » (avoir échangé un baiser avec Mlle L) qu'il a lui-même reconnue au cours de son entretien du 19 décembre 2006. Aucune explication sérieuse n'est apportée, en revanche, au salarié quant à son avancement, et l'accès au dossier d'instruction de l'enquête lui est refusé.

Le salarié restait confronté à une situation incertaine, et à un phénomène de rumeurs au sein de l'entreprise, se heurtant toutefois à un refus réitéré de l'entreprise concernant ses demandes d'entretien avec sa hiérarchie, mais aussi à sa demande d'accès à son dossier administratif.

- Insatisfait de cette réponse, Monsieur Bruno M. a de nouveau écrit à sa hiérarchie, qui lui a répondu, par courrier en date du 4 février 2008, son employeur confirmant son précédent courrier sans apporter de nouvelles réponses.

- Par courrier en date du 12 juin 2008, Monsieur P., directeur de cabinet du PDG de la RATP, a répondu au salarié : « *Par courrier en date du 10 mai 2008, vous attirez une fois de plus l'attention de M. Pierre M., PDG de la RATP, auprès duquel vous sollicitez de nouveau un entretien. Malgré les deux précédents courriers que M. François S., directeur du département MES, vous a adressés, vous persistez dans vos démarches et interpellations, tant internes qu'externes à l'entreprise. Je vous rappelle que la RATP a fait preuve d'indulgence certaine dans le traitement des faits commis en juillet 2006, qui justifiaient pourtant l'application d'une mesure disciplinaire. S'agissant de votre déroulement de carrière, les règles en matière d'avancement ont été parfaitement respectées, le passage au niveau supérieur s'effectuant, au choix de la hiérarchie, dans les fourchettes prévues par accord et sous le contrôle de la commission de classement, instance paritaire. J'attire votre attention sur votre attitude et sur les propos quelque peu diffamatoires que vous avez pu tenir dans les courriers multiples et répétés que vous avez adressés à divers niveaux, tant de l'entreprise que de l'État. En effet, ceux-ci ne font que confirmer et renforcer notre appréciation à votre égard, notamment quant au caractère déplacé et irrespectueux de certains de vos agissements. Vous comprendrez donc que, dans ce contexte, nous vous invitons à une plus grande modération dans votre comportement.* ».

- Cependant, le salarié, compte tenu de la gravité des agissements qui lui étaient imputés, de l'atteinte portée à sa dignité et des rumeurs qui circulaient toujours sur son compte, le salarié, qui s'était vu à plusieurs reprises refuser tout à la fois un entretien qu'il sollicitait avec sa hiérarchie, mais également la possibilité de consulter la totalité des éléments de son dossier administratif, en dépit des dispositions de l'article 4 du statut du personnel, qui prévoit que « *l'agent peut prendre connaissance de son dossier individuel et de certaines pièces de son dossier sur demande motivée et de l'article 4 de l'instruction générale numéro 488* », mais confronté à la mise en garde proférée par la lettre du 12 juin 2008, choisissait finalement de s'adresser, par 4 courriers visés dans la lettre de licenciement, directement au PDG de l'entreprise, mais aussi à des personnalités politiques. Il s'y plaignait de la manière dont il avait été mis en cause, et de la façon dont il était traité depuis lors par sa hiérarchie, plusieurs fois sollicitée, selon lui, dans le seul but de pouvoir se défendre face aux accusations graves de la stagiaire, mais aussi pour demander que soit trouvée une solution amiable permettant de mettre fin au litige.

- Il doit cependant être relevé, qu'entre temps, le compte rendu de l'entretien d'appréciation et de progrès de septembre 2008 porte la mention suivante « *J'informe Monsieur Bruno M., à l'issue de notre entretien, que, malgré ses résultats globalement positifs d'AAM, les propos tenus dans les différents courriers envoyés aussi bien en interne qu'en externe, mettant en cause la hiérarchie de l'entreprise qui l'emploie, pourraient influencer sur son déroulement de carrière* ». En effet, 12 jours plus tard, le salarié était convoqué à un entretien avec la commission de discipline, préalable à la procédure de licenciement, entretien auquel il participait assisté d'un autre salarié, avant d'être ultérieurement convoqué à un entretien préalable fixé au 19 décembre

2008, conformément aux dispositions du Code du travail, entretien dont le report sollicité pour raisons de santé était refusé.

Sur licenciement pour faute grave de Monsieur M.

La lettre de « révocation » adressée à Monsieur Bruno M. est rédigée comme suit :

« Vous avez à plusieurs reprises, au cours de ces derniers mois, et plus précisément depuis fin 2007, dénigré votre hiérarchie et la direction de votre unité dans de nombreux courriers adressés soit à la direction générale, soit à des tiers à l'extérieur de l'entreprise.

Ainsi et par exemple, le 23 juin 2008, vous adressez un courrier au président-directeur général de la RATP, avec copie à M. le Président de la République, dans lequel vous accusez votre encadrement d'actes ou délits que vous considérez avoir été commis à votre rencontre : accusations graves et mensongères, abus de pouvoir caractérisé, mise en garde à vue, atteinte à votre vie privée, harcèlement moral, discrimination, représailles au niveau de votre avancement, sanction politique, comportement déplacé et irrespectueux envers votre compagne.

Le 7 juillet 2008, dans un courrier directement adressé à M. le Président de la République vous dénoncez des dysfonctionnements au sein de la RATP.

Le 23 août 2008, dans un courrier adressé à M. le président-directeur général de la RATP, vous écrivez : « s'il devait arriver un accident grave, personne ne pourra dire qu'il n'était pas au courant » et vous accusez par ailleurs la direction de « harcèlement ».

Enfin, le 8 septembre 2008, dans un courrier adressé à M. le Président de la République, avec copie adressée à M. le directeur général, vous accusez de nouveau votre direction de harcèlement.

Ces accusations sont sans aucun fondement et nous ne pouvons plus les tolérer.

Nous vous avons informé, il y a déjà plusieurs mois, que nous considérons comme étant diffamatoires ces propos tenus dans ces multiples courriers adressés à divers niveaux, tant de l'entreprise que de l'Etat, et leur répétition constitue une faute grave. Nous regrettons qu'en dépit de nos tentatives d'apaisement, vous persévériez dans votre attitude ».

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits constituant une violation des obligations du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien dans l'entreprise. La preuve doit en être rapportée par l'employeur ; la lettre de licenciement circonscrit les limites du litige.

En l'espèce, la faute grave repose sur le fait que, dans les quatre courriers mentionnés dans la lettre de licenciement, adressés, pour deux d'entre eux, au président-directeur général de la RATP et, pour les deux autres, au Président de la République, le salarié aurait dénigré sa hiérarchie « sans fondement » et de manière diffamatoire.

Dans ses conclusions l'employeur soutient que, dans ses différentes lettres, le salarié a abusé de l'exercice de sa liberté d'expression, justifiant ainsi un licenciement pour faute grave.

Dans les deux premiers courriers visés dans la lettre de licenciement, celui du 23 juin 2008 adressé au président-directeur général de la RATP et celui du 7 juillet 2008 adressé au Président de la République, le salarié se plaint, notamment, « d'accusations graves et mensongères, d'abus de pouvoir caractérisé, de mise en garde à vue, d'atteinte à sa vie privée, de harcèlement moral, de discrimination, de représailles au niveau de son avancement, mais aussi de comportement déplacé et irrespectueux envers sa compagne, elle-même salariée de la RATP, voire d'une menace non dissimulée de la part de son employeur, compte tenu de faits d'attentat à la pudeur, reprochés au salarié sur la base de la plainte d'une jeune stagiaire, attentat qu'il a toujours contesté, le baiser étant, selon lui, consenti et qui, d'ailleurs, n'a donné lieu à aucune sanction disciplinaire, ni procédure pénale.

Si les expressions employées – abus de pouvoir caractérisé et mise en garde-à vue – peuvent apparaître fortes, leur gravité est toutefois amoindrie par la manière, non justifiée au regard des dispositions internes applicables à l'époque, dont M. L., dont il n'est pas discuté qu'il est un ancien policier a procédé à une « enquête » de manière imprévue et sans aucune transparence, enquête dont les éléments et les conclusions n'ont jamais été transmis au salarié.

Dans le courrier du 7 juillet, le salarié se plaignait d'une réponse négative, en date du 1^{er} juillet, à sa demande d'être reçu en audience exceptionnelle par le directeur général, suggérant de n'être reçu que par l'un de ses représentants, voire un chef de cabinet.

Dans le troisième courrier envoyé au PDG de la RATP, le 23 août 2008, le salarié se plaignait à nouveau auprès du PDG d'absence de réponse de sa part, et disait avoir appris par le médecin du travail, verbalement, le contenu d'une lettre adressée par le directeur de la ligne 10 sur laquelle il était affecté, lettre qui, huit jours après la visite médicale annuelle du 31 juillet le déclarant apte, sollicitait une nouvelle visite médicale. Il considérait qu'il s'agissait d'une forme de harcèlement moral, contestant que sa direction puisse porter « un jugement médical sur sa personne ». Il demandait copie intégrale de cette lettre, disant qu'il lui avait été rapporté par « de nombreux délégués du personnel que le directeur de ligne souhaitait avoir (sa) tête ». Monsieur Bruno M. sollicitait à nouveau l'intervention du directeur général et un entretien. Aux termes du dernier courrier visé par la lettre de révocation, daté du 8 septembre 2008 et envoyé au Président de la République de l'époque, Monsieur M. écrivait : « Comme suite à ma lettre du 7 juillet 2008 et à votre réponse du 10 juillet 2008, je tiens à vous informer de la situation présente. Effectivement, il y a bien eu une intervention de votre chef de cabinet, M. Cédric G., mais cela se solde par les événements suivants : le 31 juillet 2008, j'ai passé la visite annuelle du travail où j'ai été déclaré apte ; puis, le 7 août 2008, j'ai été convoqué à nouveau, suite à un courrier de la direction de la ligne 10. À présent, je demande la copie exacte, intégrale et des explications. Si je comprends bien, je dois prouver, face à tant de harcèlement, que je suis sain de corps et surtout d'esprit. Je ne pense pas que cette intervention était dans ce sens, car, de toute évidence, mes écrits ont été transmis, ou du moins interprétés, par je ne sais qui, d'une façon très sournoise. C'est la raison pour laquelle, M. le

Président de la République, je sollicite votre bienveillance personnelle auprès de M. Pierre M., PDG de la RATP, afin que cet acharnement cesse à mon endroit et qu'il puisse bien vouloir m'accorder un entretien. Encore une fois, je fais le maximum pour trouver une solution à l'amiable pour m'apporter réparation de tous les préjudices subis et pour ne pas nuire à l'entreprise en passant par des journalistes ou des poursuites judiciaires. Force est de constater que, si cela continue dans cette voie, je n'aurai pas d'autre choix, car un bon nombre de preuves se sont accumulées ».

Aux termes d'un courrier non visé expressément par la lettre de révocation, daté du 6 juillet 2008, le salarié s'était aussi adressé au Premier ministre de l'époque, lui demandant une audience auprès du PDG de la RATP. Le salarié avait ainsi motivé sa demande : *« En effet, j'ai été accusé de faits très graves et j'ai été traité comme un délinquant, sans aucun respect du statut du personnel de la RATP. Aujourd'hui, il s'avère que c'est un coup monté et qu'il n'y a aucune charge contre moi. Maintenant, je demande des explications et d'avoir accès à tout le dossier. J'essaie désespérément de faire le nécessaire par la voie hiérarchique, mais là, toutes les portes se ferment les unes après les autres. Pour toute réponse, j'ai un retard dans mon avancement qui m'était promis [...] »* ;

De l'ensemble de ces échanges, mais aussi du dossier et des débats, il ressort que :

- S'agissant de la transmission du dossier administratif :

L'employeur ne conteste pas avoir refusé de transmettre les documents demandés par le salarié, mais a simplement justifié son refus par le caractère secret de ces derniers. Pourtant, les articles 4, 159 et suivants du statut du personnel de la RATP ne distinguent pas les éléments du dossier administratif du salarié qui devraient ou non lui être communiqués, eu égard au caractère secret que certains d'entre eux pourraient revêtir.

Pour le salarié, l'accès à son dossier personnel, constitue effectivement un moyen essentiel pour pouvoir se défendre quand des reproches sont formulés à son égard. En l'espèce, il ressort des éléments rapportés ci-dessus que, tout à la fois, l'employeur, qui disait ne pas avoir sanctionné le salarié, entretenait cependant le doute sur le bien-fondé des accusations portées par la jeune stagiaire, refusait à M. M. la possibilité d'accéder à son dossier pour avoir une bonne connaissance des accusations qui étaient portées, tout en laissant entendre (évaluation de septembre 2008) qu'il était malvenu et risqué pour sa carrière de continuer à tenter d'obtenir l'entretien et les informations sollicitées en vain depuis plus de 18 mois.

La RATP n'apporte aucune explication à ce secret opposé au salarié, en dépit du droit d'accès prévu par le statut du personnel, secret qui porte nécessairement atteinte au droit de se défendre du salarié. Cette absence totale de justification apportée au salarié sur les raisons et le fondement du refus de lui remettre ces documents explique l'insistance de celui-ci à les obtenir.

- S'agissant de l'avancement de carrière du salarié :

Il est à noter, au vu des documents fournis par l'employeur sur le déroulement de carrière du salarié, que, depuis son entrée dans l'entreprise, ce dernier avait bénéficié d'un passage à l'échelon supérieur tous les

1, 2 ou 3 ans. Or, durant les cinq années précédant sa révocation, le salarié n'a bénéficié d'aucun avancement. L'employeur justifie sa décision par le fait qu'il est loisible au supérieur hiérarchique d'octroyer une promotion à chaque salarié dans une fourchette prédéfinie par les statuts de la RATP, et que Monsieur M., étant positionné à l'intérieur de cette fourchette, il ne peut faire grief à son employeur de cette situation. Cependant, dans son entretien d'appréciation et de progrès, son manager écrit : *« J'informe M. M., à l'issue de notre entretien, que, malgré ses résultats globalement positifs dans ses fonctions d'AAM, les propos tenus dans les différents courriers envoyés en interne et en externe, mettant en cause la hiérarchie de l'entreprise qui l'emploie, pourraient influencer sur son déroulement de carrière. En tant que manager de proximité, je l'encourage à réfléchir sur le bien-fondé de ce type d'échanges afin de pouvoir défendre efficacement, le cas échéant, son dossier pour toute candidature ou avancement sur la ligne 10 ».*

Cet écrit a confirmé à Monsieur M. qu'il existait donc potentiellement un lien entre son évolution de carrière et les divers courriers dont il a été l'auteur, et avec lesquels son employeur n'était pas d'accord. Si la cour, qui n'est pas interrogée à ce sujet, n'a pas à se prononcer sur l'existence ou non d'un retard dans l'avancement du salarié, elle relève toutefois qu'aucune explication liée au comportement professionnel ou aux compétences professionnelles du salarié n'a été apportée à ce dernier quant à l'absence d'avancement dont il a fait l'objet les cinq années qui ont précédé sa révocation. En revanche, l'évaluateur n'hésite pas à faire le lien, de manière quelque peu menaçante, entre les propos tenus par le salarié dans les différents courriers envoyés en interne et en externe et le développement de sa carrière.

Cette situation n'a pu que renforcer l'inquiétude du salarié et justifier son insistance à obtenir de plus amples explications.

Il ressort de l'ensemble de ces courriers qu'en réalité, la situation a dégénéré après une accusation d'attentat à la pudeur, qui portait nécessairement atteinte à la dignité du salarié, étant en outre relevé que sa compagne travaillait également à la RATP, accusation suffisamment incertaine pour que l'entreprise ait décidé de ne pas lui donner de suite.

Cependant l'employeur, qui a refusé pendant de longs mois et en dépit de nombreux courriers, de recevoir, à un niveau approprié, le salarié pour clarifier sa situation et tenter de rétablir des relations normales, mais qui a refusé également de lui permettre d'accéder à son entier dossier administratif, n'hésitant pas, entre temps, à laisser entendre qu'il avait fait preuve d'une grande « indulgence » – ce qui laissait entendre que le salarié aurait dû, malgré tout, être sanctionné – indiquant aussi, à deux reprises, que les revendications du salarié pourraient avoir des incidences sur sa carrière, a largement participé au « dérapage » de la situation.

La cour ajoutera d'ailleurs que l'argument développé par l'employeur, selon lequel *« aucune disposition ne prévoit que ces éléments (de l'enquête) doivent être insérés dans le dossier administratif des agents »*, dont il déduit qu'aucune disposition n'imposait à l'entreprise de faire figurer ces documents dans le dossier administratif de Monsieur Bruno M., est totalement irrecevable dans

la mesure où, ce disant, la RATP suggère, qu'à côté du dossier « officiel », ouvert aux agents, pourrait exister un dossier « officieux », auquel ceux-ci n'auraient pas accès.

La cour considère, en conséquence, que cette attitude de l'employeur qui, en réalité, a visé à restreindre l'accès que le salarié revendiquait à son dossier administratif et à sa hiérarchie, visait également, de manière évidente, à contraindre celui-ci à renoncer à défendre son honneur, quitte, pour cela, à réduire sa liberté d'expression, en dépit des dispositions de l'article L1121-1 du Code du travail, qui prévoit que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ».

Ce licenciement pour faute grave est donc nul comme participant à une stratégie ayant pour objectif de réduire la liberté d'expression de Monsieur Bruno M., sans qu'il soit nécessaire de rechercher si ce licenciement encourait également la nullité du fait d'un harcèlement moral dénoncé par le salarié, qui, en l'espèce, n'a manifestement pas agi de mauvaise foi.

Au-delà, la cour considère également que ce licenciement pour faute grave est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Les propos reprochés au salarié, eu égard au contexte dans lequel ont été rédigés les courriers litigieux, l'usage fait par le salarié de sa liberté d'expression pour dénoncer, tant auprès des hautes instances de la RATP que des hautes instances de l'État, le refus de sa hiérarchie de le recevoir en entretien et de lui communiquer son dossier administratif, mais aussi les menaces qui pesaient sur l'évolution de sa carrière, s'ils ont pu, dans un certain nombre de cas, être ressentis par la RATP comme désagréables, dans la mesure où ils mettaient directement en cause sa manière de procéder vis-à-vis de ce salarié, n'étaient pas, pour autant, diffamatoires ou assimilables à un dénigrement, et ne peuvent être considérés comme fautifs.

La cour dira donc, infirmant le Conseil de prud'hommes, que ce licenciement est nul, mais également dépourvu de cause réelle sérieuse.

Sur la réintégration

Dès lors qu'un licenciement est déclaré nul, le salarié est fondé à demander sa réintégration dans l'entreprise.

Par conséquent, M. Bruno M., licencié dans ces circonstances, et formulant une demande de réintégration, doit être réintégré dans les effectifs de la RATP.

De plus la RATP devra verser à M. Bruno M. une indemnité compensant les salaires qu'il aurait dû percevoir depuis la date de son licenciement jusqu'à la date effective de sa réintégration, ainsi que les congés payés afférents.

De même, les droits de M. Bruno M. au titre du plan-épargne devront être rétablis

En outre, la cour considère que le salarié, compte tenu de la nature du litige qui a amené à son licenciement et des circonstances de celui-ci, a nécessairement subi un préjudice moral distinct qui sera indemnisé par l'allocation d'une somme de 3 000 €.

PAR CES MOTIFS

Infirme le jugement entrepris dans toutes ses dispositions,
Statuant à nouveau,

Déclare nul le licenciement de M. Bruno M.,

Ordonne la réintégration de Monsieur Bruno M. au sein de la RATP,

Condamne la RATP à verser à M. Bruno M. une indemnité compensant les salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date de sa révocation et la date effective de sa réintégration, ainsi que les congés payés afférents.

Condamne la RATP à rétablir M. Bruno M. dans ses droits au titre du plan-épargne, avec effet rétroactif au jour de sa révocation.

Condamne l'employeur à verser à M. Bruno M. 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

(M^{me} de Liège, prés. – M^e Renard, M^e André, av.)

LE GUIDE DU CHSCT

par Laurence Pécaut-Rivolière, Pierre-Yves Verkindt, Grégoire Loiseau



On constate depuis 1941, date de sa création, une montée en puissance et en compétence de cette institution représentative particulière qu'est le CHSCT. Celle-ci a été continuée depuis plus de soixante ans. Les textes, cependant, ont peu suivi cette mutation de l'institution, ce qui laisse les acteurs seuls face à des questions toujours plus complexes sur ce comité : Comment le mettre en place, quelle modalité d'élection, qui comme candidat ? Quel périmètre est le plus adapté ? Quel rôle, comment l'associer au mieux aux décisions concernant l'hygiène et la sécurité ? Quand le consulter, quels documents fournir ? Comment articuler son intervention avec celle d'autres IRP ? Quel droit à l'expert, et pour quelle utilité ? Quels droits pour les membres du CHSCT au sein de l'entreprise ? C'est à toutes ces questions, et à bien d'autres encore, que le présent ouvrage se propose de répondre de manière concrète et didactique, en s'appuyant sur la jurisprudence, mais aussi sur la pratique, l'expérience et la réflexion.

Dalloz coll. Guides – 2015 – 480 pages – 44 euros