

## Contrat de Travail

**CONTRAT DE TRAVAIL – 1. Règlement intérieur – Absence de communication à l'Inspection du travail – Possibilité pour le salarié de se prévaloir de ces dispositions – 2. Procédure – Conseil de discipline – Absence de réunion – Violation d'une garantie de fond – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
28 mars 2000

**Texier contre Société nouvelle  
Air Toulouse International**

Attendu que M. T. a été engagé, à compter du 1er avril 1992, par la Société nouvelle Air Toulouse international en qualité d'officier mécanicien navigant ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 15 septembre 1994 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Toulouse, 23 mai 1997) d'avoir déclaré le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la communication du règlement intérieur à l'Inspection du Travail doit être considérée comme une formalité substantielle dont l'inobservation vicie le règlement intérieur et ôte toute portée à ses dispositions ; qu'ayant constaté que le règlement intérieur du personnel navigant n'avait pas été soumis à l'Inspection du Travail, la Cour d'Appel aurait dû en déduire que ce règlement n'était pas valable ; qu'en statuant autrement, elle a violé l'article L. 122-36, alinéa 3, du Code du Travail ;

Mais attendu que la Cour d'Appel a exactement décidé que la carence de l'employeur dans l'accomplissement de la formalité de communication du règlement intérieur à l'Inspection du Travail ne privait pas le salarié de la possibilité de se prévaloir de ce règlement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la sanction de l'inobservation des règles légales et conventionnelles de la procédure de licenciement ne peut être que l'allocation d'une indemnité pour non respect de la procédure ; qu'il appartenait à la Cour d'Appel de rechercher si le licenciement de M. T. était justifié par une faute grave, voire par une cause réelle et sérieuse ; que la Cour d'Appel, en affirmant que la méconnaissance par l'employeur de la procédure disciplinaire prévue au règlement intérieur rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse, a violé l'article 1134 du Code civil et le règlement intérieur qui ne prévoyait pas une telle sanction, à supposer qu'il soit applicable malgré sa non communication à l'Inspection du Travail ;

Mais attendu que la consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou du règlement intérieur d'une entreprise, de donner un avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue pour le salarié une garantie de fond ;

Et attendu que la Cour d'Appel a exactement décidé que le licenciement prononcé sans que le conseil de discipline ait été préalablement consulté, en méconnaissance de la procédure disciplinaire prévue aux articles 3-3-2 et suivants du règlement intérieur du personnel navigant, ne peut avoir de cause réelle et sérieuse ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Gélinau-Carrivet, Prés. – Souvry, Cons. réf. rapp. – Lyon-Caen, Av. gén. – Mes Keprado et Roger, Av.)

NOTE. – L'employeur avait, dans l'espèce ci-dessus, "oublié" de transmettre son règlement intérieur à l'Inspection du travail (L. 122-36, 3e alinéa). Décidément affecté de troubles de mémoire récurrents, il avait par la suite également omis d'appliquer à un salarié les dispositions protectrices dudit règlement (saisine d'un conseil de discipline préalablement à une mesure de licenciement). La décision des juges du fond ayant provoqué un choc salutaire, l'employeur se remémorait dans son pourvoi le défaut de communication du règlement à l'Inspecteur et en déduisait son absence de portée. Le salarié ne pouvait donc pas, selon lui, exciper du non respect de ces dispositions. C'est cette argumentation fallacieuse qui est rejetée par la Cour de Cassation.

L'arrêt ci-dessus est une pierre contribuant à l'édifice d'un minimum de respects des droits fondamentaux de la personne salariée (2), même si on peut regretter sa frilosité par rapport à d'autres décisions rendues en la matière (3). Il constitue également une occasion de rappeler quelques règles applicables au support textuel de la discipline patronale(1).

### 1. L'irrégularité du règlement intérieur ne permet pas d'écarter les dispositions protectrices des salariés dès lors que la responsabilité en incombe à l'employeur.

Le législateur a encadré simultanément le règlement intérieur par un contrôle judiciaire (1) et un contrôle admi-

nistratif (2). Concernant ce deuxième aspect, la communication de ce document à l'Inspecteur du Travail constitue une formalité obligatoire (3), mais pour autant la Cour affirme fermement que l'entreprise ne peut en invoquer le non respect pour écarter les dispositions protectrices des salariés. La sanction de cette carence correspond à l'application de l'adage classique "Nul ne peut invoquer sa propre turpitude" ; on se rappellera d'ailleurs la formulation retenue par la Cour de Cassation dans une autre espèce : "le règlement intérieur (...) s'impose à tous les membres du personnel comme au chef d'entreprise, dès lors qu'il est régulièrement pris" (4). Ce défaut de régularité, lorsque sa prise en considération aboutirait à une solution défavorable au salarié, est donc inopposable au travailleur. Selon un commentateur (5), il convient de distinguer la carence de l'employeur au sujet des mesures de publicité, ce manquement n'empêchant pas le salarié d'invoquer le règlement intérieur, et la carence de l'employeur dans l'élaboration du règlement (par exemple, manquement à l'obligation de consultation des représentants du personnel) qui priverait de tout effet l'acte. Un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 4 juin 1969 (6) est utilisé à l'appui de cette argumentation. Cette distinction publicité/élaboration, pour intéressante qu'elle soit, ne nous paraît pas convaincante. Dans sa décision trentenaire, la Cour a simplement constaté que s'agissant "d'une formalité substantielle protectrice de l'intérêt des salariés", "la CA a donné une base légale à sa décision" (... "en en déduisant que les modifications apportées unilatéralement et sans consultation des délégués par la société (...) au précédent RI, régulièrement établi et accepté par toutes les parties, resteraient sans effet" (Soc. 4 juin 1969 préc.). La Cour suprême a donc rejeté le pourvoi contre une décision prononçant la nullité du RI, mais d'une part en termes prudents ("resteraient sans effet"), d'autre part en insistant sur la responsabilité patronale. Il n'est donc pas établi, sur la base de cette jurisprudence de 1969 que, dans l'hypothèse d'un avantage octroyé par un RI mais non soumis à la consultation des représentants du personnel, le salarié se trouverait privé de ce droit en raison d'une nullité frappant le document. Dans un cas comme dans l'autre, l'auteur de la carence ne peut invoquer sa propre faute, en revanche rien ne vient limiter les possibilités de défense du salarié.

À l'inverse, s'il s'avérait qu'une clause d'un règlement intérieur, non soumis à l'Inspection du travail, mettait à la charge du salarié une obligation supplémentaire, celui-ci pourrait exciper de l'irrégularité du document (7).

Ainsi, la Cour de Cassation a récemment jugé que si "les dispositions du règlement intérieur relatives à la sanction ne lient pas le juge" (il s'agissait d'un règlement prévoyant que le refus d'accepter un changement d'affectation pouvait constituer une faute grave) et a donc écarté lesdites prescriptions, en revanche elle a reconnu force obligatoire à ces mêmes dispositions lorsqu'elles prévoient de proposer une nouvelle affectation au salarié en cas de refus(8).

(1) Soc. 16 décembre 1992, Dr. Ouvr. 1993 182.

(2) L. 122-37, CE 23 juillet 1993, Dr. Ouvr. 1994 82, obs. PM.

(3) La circulaire DRT 5-83 relative au règlement intérieur restait peu précise. Cf. Dr. Ouvr. 1983 218 sp., point 14.

(4) Soc. 25 septembre 1991, Dr. Ouvr. 1992 180, obs. MFBC.

(5) L. S. Juris Actua n° 677, 13 juin 2000.

(6) Dr. Ouvr. 1970 340.

(7) En toute hypothèse, ce type d'obligations est limité d'une part par le contenu autorisé du RI : Soc., 2 octobre 1997, Dr. Ouvr. 1998 370 ; CE, 21 octobre 1994, Dr. Ouvr. 1995 350 ; CE, 12 octobre 1992, Dr. Ouvr. 1993 156 et, d'autre part, par le respect des droits et libertés des personnes, CE, 9 décembre 1994, Dr. Ouvr. 1995 550 ; CE, 1er juin 1994, Dr. Ouvr. 1995 179 ; CE, 1er février 1993, Dr. Ouvr. 1993 341.

(8) Soc. 2 mai 2000, P+B, D., 2000, IR 150, DS 2000 787, obs. Favennec-Héry.

## 2. L'intervention d'un organisme collégial constitue une garantie de fond pour le salarié

La procédure disciplinaire prévue par le Code du Travail est expéditive : l'obligation d'un entretien entre le salarié et l'employeur est encadrée par la remise de deux lettres, l'une de convocation, l'autre de décision ; ce dispositif minimaliste ne laisse guère le temps à l'accusé d'apporter de preuve contraire. Dans ces conditions il a parfois été instauré, pour les cas les plus graves, un examen des faits par un organisme collégial par voie de convention collective, de statut ou, comme en l'espèce, de règlement intérieur. Le plus souvent, il s'agit d'un conseil de discipline composé de manière paritaire (soit le conseil rend un avis éclairant l'employeur dans sa décision, soit le conseil prend la décision, mais en ce cas la voix patronale est prépondérante au sein de l'organisme).

Ces dispositions conventionnelles ont fréquemment été traitées par le mépris dans le passé, analysées comme un infra-droit dont le non respect ne constituerait pas un vice substantiel (9). C'était là adopter une vision caricaturale des exigences procédurales, qu'elles soient d'origine légale ou conventionnelle, en refusant de s'interroger sur leur signification (10).

Cette situation, heureusement, évolue et les juges, en infligeant des condamnations plus sérieuses, incitent à un meilleur respect de ces droits. Il a ainsi été jugé inadmissible de laisser planer indéfiniment une menace de sanction sur un salarié après un entretien préalable (L. 122-41), ce dont la Cour de Cassation a déduit l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement prononcé au delà du délai légal d'un mois (11) ; de même, l'instauration d'un conseil de discipline constitue une "garantie de fond" selon la formule retenue ci-dessus. Cette décision est une confirmation bienvenue d'un arrêt précédent (12), affirmant ainsi son ancrage dans le droit positif. On ne se laissera pas abuser : cette intervention collégiale n'efface ni ne diminue la responsabilité patronale dans la décision, mais elle permet, en améliorant les conditions de défense du salarié, de faire avancer les libertés dans l'entreprise (13). Cette jurisprudence prend la mesure de l'importance de ces clauses qui, d'une part, pallient la déficience du législateur ayant laissé le salarié particulièrement isolé face à la discipline patronale, d'autre part, touchent au fond même du droit. Le souci de garantir des procédures n'offrant pas de prises à un reproche de partialité est très ac-

tuel ; il suffit pour cela de se reporter à la montée en puissance du recours à l'article 6 de la CESDH relatif au procès équitable, utilisé avec éclat par la Cour de Cassation (14). La restauration des garanties disciplinaires procède d'une logique comparable, la perméabilité des raisonnements étant de mise pour deux raisons au moins : d'une part la perte d'un emploi a parfois des conséquences bien plus lourdes qu'une quelconque condamnation par une juridiction (même pénale), d'autre part l'implication de celui qui mène la procédure disciplinaire peut difficilement être comparée à celle d'un juge qui se voit pourtant assez fréquemment opposer l'article 6 en question (15). Dans ces conditions il convient non pas d'appliquer un texte dont l'objet n'est pas – encore – de réguler les procédures disciplinaires (16), mais de donner un effet utile aux règles de droit autonomes comme l'illustre l'arrêt ci-dessus.

Le non respect de ces garanties de fond est sanctionné à l'identique de la violation des restrictions conventionnelles au droit de licencier. Il en va ainsi par exemple lorsqu'un employeur se dessaisit de son pouvoir au profit d'un conseil de discipline ; il est bien évident qu'il ne peut alors reprendre ses prérogatives à l'occasion d'un désaccord avec l'instance concernée et que le licenciement prononcé en violation des dispositions de la convention collective est dépourvu de cause réelle et sérieuse (17).

## 3. L'intervention d'un conseil de discipline doit s'analyser comme un droit fondamental dont le non respect entraîne la poursuite du contrat de travail

Depuis des décennies, la doctrine professe la distinction entre les licenciements basés sur une absence de cause réelle et sérieuse et les licenciements basés sur une cause illicite ou résultant d'une voie de fait. Dans le premier cas, la sanction se résout en dommages et intérêts, dans le second elle prend la forme d'une nullité ayant pour conséquence la continuation du contrat de travail (18). La réticence judiciaire face à ce raisonnement, malgré l'éclaircie qu'a constitué l'arrêt Clavaud, n'a été levée que récemment (19).

Il ne doit pourtant s'agir là que d'un premier pas car il ne peut être question de limiter la continuation du contrat de travail aux seules causes indiquées à l'article L. 122-45

(9) Soc. 7 février 1995, DS 1995 388, 2e espèce, obs. Favennec.

(10) On retrouve d'ailleurs un encadrement du pouvoir répressif dans des professions très diverses : ainsi "un avertissement n'est prononcé qu'après une mise en garde officielle demeurée infructueuse et pour des retards chroniques ou des comportements que leur persistance rend intolérables" (V. Lamanda, pr. pdt de la Cour d'Appel de Versailles, "Les plaintes des justiciables à la première présidence de la Cour d'Appel de Versailles", BICC, 15 juillet 2000) ; ces prescriptions concernent les magistrats du ressort de la Cour d'Appel de Versailles. Ce souci, bien compréhensible et louable, de respecter une modération dans l'usage du pouvoir disciplinaire, ne peut que se traduire prochainement dans la jurisprudence des tribunaux relative aux autres catégories de travailleurs.

(11) Soc. 17 janvier 1990, Bull. n° 13.

(12) Soc. 23 mars 1999, DS 1999 634, obs. crit. J. Savatier.

(13) On peut rencontrer d'autres types d'interventions sans que cela influe sur le raisonnement : cf. par exemple une décision de licenciement ré-

servée au Bureau de l'association employeur et non au seul Secrétaire de celle-ci, C. Ap. Douai, 18 février 2000, RJS n° 385.

(14) Cass. A. P., 6 novembre 1998, JCP, 1998, II 10198, rapp. P. Sargos ; Soc., 17 décembre 1998, Dr. Ouvr. 1999 p. 144, concl. P. Lyon-Caen ; M.A. Frison-Roche, "L'impartialité du juge", D. 1999, chron. 53.

(15) Par exemple Crim., 24 novembre 1999, Droit pénal avril 2000 n° 52.

(16) J. Pralus-Dupuy, "L'article 6 de la CESDH et les contentieux de la répression disciplinaire", Rev. Sc. Crim. 1995 p. 723.

(17) Soc. 29 février 2000, DS 2000 556, obs. J. Savatier.

(18) Voir en dernier lieu les actes du colloque du SAF au Dr. Ouvr. 1999 p. 94 ; également X. Lagarde "La nature juridique de la cause de licenciement", JCP 2000 GI 254 not. § 6.

(19) Soc., 17 mars 1999, Dr. Ouvr. 1999 p. 121, et Soc., 1er juin 1999, Dr. Ouvr. 1999 p. 289.

(ce que confirme l'arrêt Clavaud (20) ou encore les débats autour de l'article L. 122-12) (21). Le juge doit user de tout son pouvoir de persuasion pour "inciter" l'employeur à réparer le dommage par la poursuite du contrat de travail (22) et ne pas hésiter, lorsqu'il le peut, à ordonner explicitement la réintégration sous astreinte. Il a ainsi été décidé par des juges du fond que la méconnaissance de la consultation préalable d'un ordre professionnel pour le licenciement de médecins salariés justifie une réintégration ordonnée en référé (23). Une telle décision est pleinement satisfaisante et sa portée ne peut être restreinte aux professions disposant d'une organisation corporative. Lorsqu'ils obtiennent l'instauration de conseil de discipline, les négociateurs syndicaux ont à l'esprit le même souci que celui qui prévaut pour justifier l'intervention d'un ordre professionnel : encadrer le pouvoir disciplinaire de l'employeur par un regard externe susceptible de contribuer à objectiver les débats.

Il convient donc de reconnaître à la violation de ce type de garanties le caractère d'une voie de fait sanctionnée au besoin par le juge par la poursuite du contrat de travail. À cet égard, l'article L. 122-43, alinéa 3, souvent opposé, indique simplement que "les dispositions des alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement" (alinéas prévoyant la possibilité d'annulation des sanctions par le conseil de prud'hommes) mais la portée de cette mention ne doit pas être exagérée : l'annulation du licenciement disciplinaire pour cause d'atteinte à des droits fondamentaux ou en raison d'une voie de fait n'est pas basée sur L. 122-43 et ne peut donc se voir opposer son alinéa restrictif, le juge conserve l'intégralité de ses prérogatives.

**Arnaud de Senga.**

-----  
(20) Plus généralement Ph. Waquet, "Les libertés dans l'entreprise", RJS 2000 p. 335.

(21) M. Henry, "La sanction des licenciements prononcés dans le cadre d'une procédure collective en violation de l'article L. 122-12 : retour du côté de Guernonprez", Dr. Ouvr. 2000 271.

(22) Soc., 9 décembre 1997, Dr. Ouvr. 1998 487, avec la chron. de B. Bos-su, "La réintégration négociée".

(23) CA Toulouse, 13 juin 1997, n. MFBC, Dr. Ouvr. 1998 221.