

DROIT DISCIPLINAIRE – Exercice – Conditions – Inscription préalable au règlement intérieur de l'entreprise – 1° Sanction – 2° Mise à pied – Durée maximale.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 26 octobre 2010

R. contre Société Jabil circuit (pourvoi n° 09-42.740)

Vu les articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du Code du travail ;

Attendu, d'abord, que dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur ;

Attendu, ensuite, qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. R., engagé le 11 janvier 1982 par la société Thomson CSF et dont le contrat de travail a été transféré en second lieu à la société Jabil circuit le 1^{er} juillet 2002, a été sanctionné par une mise à pied disciplinaire de cinq jours ouvrés, notifiée le 8 janvier 2006 ;

Attendu que pour refuser d'annuler cette sanction et décider que l'employeur pouvait, eu égard à la faute commise, prononcer une mise à pied de cinq jours, même si le règlement intérieur de la société Jabil Circuit ne comportait pas de dispositions limitant dans le temps une telle sanction et ne pouvait être utilement invoqué, l'arrêt retient qu'une

telle sanction est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel a la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 mai 2009, entre les parties, par la Cour d'appel de Rennes ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi sur la demande d'annulation de la sanction de mise à pied ;

Annule la sanction de mise à pied disciplinaire de cinq jours ouvrés, notifiée le 8 janvier 2006 ;

Renvoie la cause et les parties devant la Cour d'appel de Caen pour qu'il soit statué sur les autres points en litige.

(Mme Collomp, prés. – M. Mansion, rapp. – M. Allix, av. gén. – SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

1. La problématique de l'arrêt rapporté est de savoir quel formalisme doit respecter le règlement intérieur pour qu'une sanction soit licite, notamment une mise à pied disciplinaire (1).

Rappelons d'abord que l'élaboration d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement vingt salariés et plus, conformément à l'article L. 1311-2 du Code du travail. Ainsi, "*constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération*" (art. L. 1331-1). Egalement, "*le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : (...) 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur*" (art. L. 1321-1 du Code du travail)

Très peu de jurisprudence traite de la nécessité, d'une part, de prévoir la nature des sanctions dont dispose l'employeur (2.) et, d'autre part, pour les mises à pied disciplinaires, d'en limiter la durée (3.).

2. Ainsi, en 1983, le Conseil de prud'hommes de Châlon-sur-Marne, bien qu'ayant constaté l'irrégularité de la sanction de salariés qui s'étaient vu infliger une mise à pied de cinq jours, alors que le règlement intérieur la limitait à trois, n'avait pas procédé à l'annulation. Les juges du fond avaient simplement condamné l'employeur au remboursement des deux journées de salaire au titre du préjudice en résultant. Par un arrêt du 27 février 1985, la Chambre sociale, avait approuvé cette décision, sans aller plus avant dans l'analyse (2).

En 1984, la Cour d'appel de Lyon avait prononcé la nullité de la mise à pied dont un chef de service à la Caisse d'épargne avait été l'objet le 6 janvier 1982, au motif que le statut des caisses d'épargne ne prévoyait pas la mise à pied parmi la hiérarchie des sanctions que pouvait prendre l'employeur. Malheureusement, la Haute Cour avait cassé cette décision, estimant que la sanction de mise à pied était inhérente au pouvoir disciplinaire de

(1) P. Ménétrier, « Le règlement intérieur d'entreprise » RPDS fév. 2009 p. 47.

(2) N° 83-44955 et 83-44956, Bull. n° 122.

l'employeur, lequel avait la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire (3).

Ces décisions étaient d'autant plus surprenantes qu'elles faisaient l'impasse sur la loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, qui a encadré le pouvoir disciplinaire de l'employeur en réglementant le contenu et le processus d'élaboration du règlement intérieur (4). Comme on l'a rappelé, le Code précise depuis cette date que « *le règlement intérieur (...) fixe (...) les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur* » (préc.) ; en ne conférant aucune portée particulière à cette exigence, la Cour de cassation maintenait, implicitement mais nécessairement, l'approche idéologique de son arrêt *Poliet et Chausson* (5) selon lequel la faute de l'employeur « *ne résultait pas du seul fait que la mesure prise n'était pas prévue par un règlement intérieur, cette circonstance ne pouvant, en effet, priver le patron d'un pouvoir disciplinaire, inhérent à sa qualité, et dont il a la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur, de faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire* ». Dans l'affaire rapportée ci-dessus, la Cour d'appel qui avait débouté le salarié reprenait d'ailleurs littéralement la motivation de l'arrêt *Poliet et Chausson*.

L'évolution jurisprudentielle du 26 octobre 2010 est enfin favorable aux salariés et la Cour de Cassation vient remettre de l'ordre : « *Dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur* » (ci-dessus). Cette affirmation générale – elle n'est pas limitée à la sanction infligée au cas d'espèce – a une portée symbolique, certes tardive, mais forte : le pouvoir disciplinaire reste inhérent à la qualité de patron, mais son exercice est assorti d'un minimum de transparence.

3. Au cas d'espèce, la nature de la sanction (une mise à pied) était bien visée au règlement intérieur, mais ce dernier ne comprenait aucune disposition délimitant la durée maximale. La Chambre sociale de la Cour de cassation, sans renvoi devant une autre Cour d'appel, annule la mise à pied disciplinaire et énonce « *qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale* » (ci-dessus). Ainsi prévoir l'éventualité d'une mise à pied disciplinaire comme sanction dans un règlement intérieur ne suffit pas, encore faut-il qu'elle y soit expressément plafonnée et donc clairement lisible pour les salariés, qui doivent savoir à quelle peine ils s'exposent en cas de faute. Outre l'argument de texte (L. 1321-1), cette interprétation est logique, puisque la mise à pied disciplinaire est une sanction lourde de conséquences, privative pour le salarié de sa rémunération. Elle doit en outre être d'une durée raisonnable et proportionnée à la faute commise.

Ce raisonnement existait déjà, et il aura fallu attendre vingt ans pour que la Cour de cassation se rallie à la solution élaborée par le Conseil d'Etat dans une décision du 21 septembre 1990 (6), selon laquelle la durée maximale de la mise à pied doit être prévue dans le règlement intérieur. En l'espèce, l'inspecteur du travail, puis le directeur régional du travail avaient demandé à l'employeur de modifier la rédaction d'un article de son règlement intérieur qui prévoyait la mise à pied parmi l'échelle des sanctions, en omettant toutefois d'en préciser la durée maximale. Les décisions des deux fonctionnaires de l'inspection du travail avaient d'abord été confirmées par le tribunal administratif de Paris, puis par le Conseil d'Etat. L'administration a fait sienne une telle interprétation (7).

Désormais, l'employeur ne peut prononcer une sanction à l'encontre de son salarié que si elle a expressément été prévue par le règlement intérieur. Quant à la mise à pied disciplinaire, pour être légale, sa durée maximale doit obligatoirement être indiquée dans le règlement intérieur, sinon elle encourt la nullité. Cette évolution de la jurisprudence induit donc une plus grande sécurité juridique en faveur des salariés et à l'encontre du caractère parfois arbitraire du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Sylvie Mess, Conseillère prud'homme

(3) Cass. Soc. 25 juin 1987, n° 84-42314, Bull. n° 423.

(4) La loi n'était certes pas encore applicable à ces deux espèces, mais la publication des arrêts au Bulletin laissait clairement entrevoir une volonté de résistance de la Cour au législateur.

(5) Civ. 16 juin 1945, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^e ed., n° 65

(6) Req. n° 105247, Dr. Ouv. 1992 p. 395.

(7) Circ. 91/17 du 10 sept. 1991, § 30, disp. sur www.circulaires.gouv.fr