

CONTRAT DE TRAVAIL Exécution – Manquement aux règles de sécurité – Réaction de l'employeur
– Changement d'affectation – Caractère disciplinaire de la mesure (non) – Trouble manifestement
illicite (non).

COUR DE CASSATION (Assemblée plénière) 6 janvier 2012

B. contre Sté Semitag (pouvoi n° 10-14688)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 19 janvier 2010), rendu en matière de référé, sur renvoi après cassation (Chambre sociale, 31 mars 2009, pourvoi n° 07-44.791), que M. B., employé par la Société d'économie mixte des transports de l'agglomération grenobloise (la société Sémitag) en qualité de conducteur receveur, affecté en dernier lieu sur des lignes de tramway en soirée, s'est vu retirer son habilitation à la conduite des tramways par son employeur le 22 novembre 2006 à la suite d'un incident survenu le 15 octobre, et a été affecté à la conduite d'une ligne d'autobus en journée ; que, faisant valoir que cette décision constituait une sanction disciplinaire et, qu'ayant été mise en oeuvre sans consultation du Conseil de discipline, elle caractérisait un trouble manifestement illicite, le salarié a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir des mesures de remise en état ;

Attendu que M. B. fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter ou non, la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ; que la lettre du 22 novembre 2006 par laquelle M. B. a été informé de la décision de la Sémitag de lui retirer son habilitation à conduire des tramways a pour seul motif son erreur de conduite commise le 15 octobre 2006 ; qu'en considérant, cependant, que cette décision n'était pas constitutive d'une sanction, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-40 devenu L. 1331-1 du Code du travail ;

2°/ que l'article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs dispose que les sanctions du deuxième degré que constituent la suspension temporaire sans solde, la mutation ou le changement d'emploi par mesure disciplinaire, la rétrogradation et le licenciement doivent être prises après un avis motivé du conseil de discipline ; que l'article 6 du titre 3 du règlement intérieur de la Sémitag prévoit que la mutation est une sanction du deuxième degré et qu'elle est prise après avis motivé du conseil de discipline ; que de façon plus générale l'article 7 de ce même titre prévoit que toute sanction est entourée des garanties de procédure arrêtées par la convention collective dont dépend l'entreprise et par le Code du travail ; que la prise d'une sanction disciplinaire sans respect de la procédure disciplinaire préalable constitue, même en présence d'une contestation sérieuse, un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser ; qu'en considérant que celui-ci n'était pas caractérisé en l'espèce, la Cour d'appel a violé l'article R. 1455-6 du Code du travail, ensemble l'article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs, les articles 6 et 7 du titre 3 du règlement intérieur de la Sémitag ;

Mais attendu que ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de

certaines véhicules dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité de l'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers ; qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que le retrait par la société Sémitag de l'habilitation de M. B. à la conduite des tramways et son affectation sur une ligne d'autobus étaient intervenus après que ce salarié, à qui aucune réprimande n'avait été adressée en raison de cet incident, eut conduit une rame à contresens de la circulation, et qu'il n'en était pas résulté une modification de son contrat de travail mais seulement de ses conditions de travail, la Cour d'appel a pu en déduire que le trouble invoqué n'était pas manifestement illicite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que la troisième branche ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Lamanda, prés. - M. Le Dauphin, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Laugier et Caston, av.)

Note.

Un salarié, employé par la Société d'économie mixte des transports de l'agglomération grenobloise (société Semitag) en qualité de conducteur de tramways, affecté sur un poste de soirée, effectue un contresens de circulation après avoir franchi un feu rouge en date du 15 octobre 2006. En suite de cet incident, il se voit retirer par son employeur, en date du 22 novembre 2006, son habilitation à la conduite des tramways délivrée en avril 1992. Ce retrait d'habilitation par son employeur entraîne enfin son affectation par celui-ci sur un site distinct, à un emploi de conducteur de bus en poste de journée.

Le salarié s'estime alors sanctionné en méconnaissance de la procédure disciplinaire et saisit la formation de référé du Conseil de prud'hommes aux fins de voir constater et cesser le trouble manifestement illicite résultant de sa mutation intervenue en violation des dispositions conventionnelles imposant l'avis préalable du Conseil de discipline. Le Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel de Grenoble le déboutent de ses demandes, considérant que « l'affectation sur une ligne de bus ne constitue pas une sanction disciplinaire même déguisée, mais correspond à l'exercice normal du pouvoir de gestion de l'employeur, libre d'affecter un salarié à une autre tâche sauf abus de droit non invoqué en l'espèce, pourvu qu'elle corresponde à sa classification professionnelle et sans perte de salaire de

base, la perte de revenus provenant d'une diminution des heures supplémentaires, des nuits et des week-ends travaillés, n'étant que la conséquence de l'exercice du pouvoir de gestion de l'employeur de faire effectuer ou non ses heures venant en plus de l'horaire de travail normal ».

La Chambre sociale de la Cour de cassation, saisie du pourvoi du salarié, casse l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble, au visa des articles L. 1331-1 et R. 1455-7 du Code du travail et de l'article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986, au motif « qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le retrait d'habilitation de la conduite de tramways et l'affectation consécutive du salarié sur une ligne de bus décidés en raison d'un comportement considéré par l'employeur comme fautif constituaient une sanction disciplinaire et s'analysaient en un changement d'emploi ou une mutation au sens de l'article 49 qui imposait la saisine préalable du Conseil de discipline, de sorte que l'obligation de l'employeur au paiement d'une provision n'était pas sérieusement contestable, la Cour d'appel a violé les textes susvisés » (1).

La Cour d'appel de Chambéry, statuant en juridiction de renvoi, refuse de s'incliner devant la position de la Chambre sociale de la Cour de cassation et adopte la position des juges de première instance quant à l'absence de modification du contrat de travail, ainsi qu'au défaut de trouble manifestement illicite, sans pour autant se prononcer sur le caractère disciplinaire de la mesure prise par l'employeur, qui, selon l'arrêt, « ne relève pas de l'évidence et qui suppose un examen au fond de sa cause et de ses effets, lesquels sont sérieusement discutés et discutables ». En suite de cet arrêt de la juridiction de renvoi, le salarié a formé pourvoi, lequel a été renvoyé devant l'Assemblée plénière, en raison des divergences de positions apparues entre la Cour de cassation et la juridiction d'appel.

L'assemblée des dix-neuf a livré une solution définissant, de manière nouvelle et inquiétante, l'étendue du pouvoir de gestion de l'employeur et ses frontières avec le pouvoir disciplinaire. La Cour, par un attendu inattendu, énonce que « ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité d'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers ; qu'ayant constaté, par

motifs propres et adoptés, que le retrait par la société Semitag de l'habilitation [du salarié] à la conduite des tramways et son affectation sur une ligne d'autobus étaient intervenus après que ce salarié, à qui aucune réprimande n'avait été adressée en raison de cet incident, eût conduit une rame à contresens de circulation, et qu'il n'en était pas résulté une modification de son contrat de travail mais seulement de ses conditions de travail, la Cour d'appel a pu en déduire que le trouble invoqué n'était pas manifestement illicite » (ci-dessus).

Par cet attendu, dont la longueur n'a d'égal que le nombre d'interrogations qu'il soulève, la Haute cour répond aux deux questions qui lui étaient posées, portant, d'une part, sur l'étendue du pouvoir de gestion de l'employeur et ses frontières avec son pouvoir disciplinaire (I) et, d'autre part, sur le pouvoir du juge des référés en matière disciplinaire (II).

I. Un redimensionnement dangereux des pouvoirs de gestion et disciplinaire de l'employeur

L'arrêt ci-dessus appelle plusieurs observations, sur le plan de l'acception *contra legem* de la frontière entre le pouvoir disciplinaire et le pouvoir de gestion de l'employeur, mais également quant à la difficile lecture du cheminement juridique de la solution.

A. Une solution aux teintes de détournement de la loi

Classiquement, le pouvoir de direction de l'employeur se décline en trois branches que sont le pouvoir règlementaire, le pouvoir de gestion ou d'organisation et le pouvoir disciplinaire.

Le premier réside en la faculté de l'employeur d'édicter des normes via le règlement intérieur, obligatoire dans toute entreprise de vingt salariés au moins. Ce pouvoir, exorbitant du droit commun, propre à la relation de travail, donne la faculté à une personne de droit privé d'édicter unilatéralement des règles générales et impersonnelles opposables à d'autres personnes de droit privé que sont ses salariés.

Le second permet à l'employeur d'organiser très librement la gestion de l'entreprise, disposant notamment en ce sens de la faculté de prendre toutes décisions concernant les orientations de l'entreprise, de formuler des directives afin de poursuivre la mise en œuvre de ces décisions.

Le dernier est en quelque sorte l'auxiliaire des deux premiers, l'efficacité de l'autorité et du pouvoir règlementaire étant garantie par un pouvoir coercitif, permettant à la fois de punir les manquements aux

(1) 31 mars 2009, pourvoi n° 07-44. 791.

consignes et obligations et de prévenir de tels manquements à venir.

Le rapport *Auroux* considérant que « rien ne justifie que l'entreprise soit le dernier endroit où subsiste le droit de se faire justice soi-même sans contrôle » (2), la loi du 4 août 1982 (3) a mis un terme à l'incontestabilité du pouvoir disciplinaire de l'employeur, en l'encadrant de procédures disciplinaires obligatoires, et le soumettant au double contrôle de conformité du règlement intérieur à la loi, opéré *a priori* par l'inspecteur du travail, et de régularité de forme, justification et proportionnalité des sanctions prononcées, réalisé *a posteriori* par la juridiction prud'homale.

Il n'existe toutefois pas de définition légale de la *faute* en droit du travail, celle-ci résultant de l'appréciation du caractère fautif de l'agissement du salarié par l'employeur, seul juge alors de l'opportunité de l'engagement de poursuites disciplinaires. Pour autant, la jurisprudence est venue préciser cette notion de faute disciplinaire comme résultant d'un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers son employeur (4), présentant le caractère d'un acte délibéré, ou encore d'une erreur survenue dans l'exécution d'une tâche s'inscrivant pourtant dans ses qualifications et compétences ou encore attentatoire aux intérêts de l'entreprise (5).

Issu de cette loi du 4 août 1982, l'article L. 1331-1 du Code du travail dispose que constitue une *sanction* toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. La sanction est donc entendue comme une manifestation de l'employeur en réaction à des faits qui ne lui sont pas apparus anodins (6). Cette mesure, d'une nature autre qu'une observation verbale, peut prendre la forme d'un acte positif ou d'une abstention, telle que le fait de ne pas accorder au salarié le bénéfice d'un avantage, et présente en outre un lien de causalité avec le fait constaté. La sanction se définit enfin par son effet, immédiat ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'Assemblée plénière de la Haute cour semble pourtant, par l'arrêt ci-dessus, vouloir substituer à cette définition basée sur *l'effet*, résultant directement de la loi, une définition prétorienne reposant sur *l'objet* de la mesure prise, érigeant en principe l'affirmation selon laquelle « ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité d'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers ».

Outre ce qui pourrait être considéré comme un « détournement » de la loi (7), la motivation elle-même de l'arrêt soulève de nombreuses interrogations et appelle quelques observations.

B. Une motivation empreinte de peu d'orthodoxie

Au-delà de la redéfinition du domaine disciplinaire par l'objet en lieu et place de l'effet, la Cour de cassation livre au soutien de sa solution une motivation dont la grille de lecture reste pour le moins inattendue.

Il convient tout d'abord de considérer que la sanction disciplinaire présente une double vocation coercitive et préventive, et ne peut à ce titre qu'être temporaire, afin de répondre pleinement à cette seconde vocation. En ce sens, les termes du courrier de l'employeur, indiquant au salarié que « A l'issue d'une période de deux ans de travail effectif, vous pourrez si vous le souhaitez faire une nouvelle demande pour repasser l'habilitation et suivre à nouveau l'intégralité de la formation initiale », paraissent accréditer davantage le caractère disciplinaire de la mesure prise, qui semble à la fois punitive et préventive, que celui d'une simple mesure de gestion visant à préserver la sécurité des personnes et qui n'aurait dès lors pas vocation à être limitée à une durée fixe de deux ans.

Ensuite, le retrait opéré de l'habilitation à la conduite des tramways résulte d'une mesure prise par l'employeur lui-même, sur simple « proposition » de la commission d'habilitation, en suite, comme le souligne la Cour, de la conduite par le salarié d'une rame à contresens de la circulation, fait causal de la mesure prise. La lettre du directeur général de la Sémitag notifiant au salarié le retrait de son autorisation et sa réaffectation à la conduite des bus

(2) Rapport de J. Auroux, ministre du Travail, *La Documentation française* p. 9.

(3) Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

(4) Soc. 30 juin 2010, n° 09-66792 et 09-66793, Bull. civ. V n° 152.

(5) Soc. 11 octobre 2005, n° 02-45.927, Dr. Ouv. 2006 p. 516, obs. A. Chirez « Insuffisances, erreurs et fautes du salarié ».

(6) J. Pélissier, E. Dockès, G. Auzero, *Droit du travail*, 26^e éd., 2011, Précis Dalloz § 725.

(7) Cf. *supra*.

lui fait explicitement grief de cet incident et l'érige en fondement des mesures prises.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a d'ailleurs posé le principe selon lequel la mesure prise par un employeur à l'encontre de son salarié en raison d'une exécution défectueuse de la prestation de travail, et donc d'une faute, constitue une sanction (8).

Il en résulte que les mesures prises à l'encontre du salarié l'ont bien été par l'employeur, à la suite d'un agissement dont il lui fit grief, et sont de nature à affecter immédiatement sa fonction et sa carrière. En conséquence, il s'en déduit que le retrait d'autorisation à la conduite de tramways et le changement d'affectation y faisant suite ont toutes les caractéristiques d'une sanction disciplinaire, exigeant dès lors le respect des procédures légales et conventionnelles propres en la matière.

La Cour énonce par ailleurs que le salarié n'a fait l'objet d'aucune réprimande en raison de cet incident, de telle manière qu'il n'en résultait aucun trouble manifestement illicite. Il n'est pas aisé de cerner en quoi ce fait est déterminant de la solution, étant entendu que l'absence d'une telle réprimande ne caractérise pas pour autant le caractère prétendument non-disciplinaire des mesures prises, sauf à considérer qu'une telle réprimande écrite aurait constitué une seconde sanction des mêmes faits, en violation de la règle du *non bis in idem*, de telle sorte qu'il en serait résulté un trouble manifestement illicite. Cependant, une telle considération viendrait par essence s'opposer à la solution qu'a entendue dégager l'Assemblée plénière en rejetant le caractère disciplinaire des mesures prises.

La Cour de cassation semble enfin adopter la position de la Cour d'appel selon laquelle il ne serait pas résulté du retrait de l'habilitation et de l'affectation sur une ligne d'autobus une modification du contrat de travail, mais seulement des conditions de travail.

Cette qualification juridique des faits peut également interroger : bien qu'il ait été engagé en qualité de conducteur-receveur, dont les fonctions définies conventionnellement sont la conduite d'autobus et de trolleybus, le salarié exerçait depuis 1992 les fonctions de wattman, entendu conducteur de tramways, qualification conventionnelle distincte de celle de conducteur-receveur. Dans la mesure où la qualification professionnelle se détermine par les

fonctions réellement exercées (9), la ré-affectation du salarié à un poste de conducteur de bus est constitutive d'une modification non des conditions, mais du contrat de travail.

C. Une incidence qui pourrait devenir préoccupante

Au-delà des faits de l'espèce, le principe posé ici par l'Assemblée plénière est lourd de conséquences qui ne manqueront pas d'être amplifiées par les partisans de la solution. Dès lors que l'employeur serait libre, en fonction de l'objectif qu'il prétend officiellement poursuivre, de se positionner ou non sur le terrain disciplinaire, il lui serait loisible de décider de mettre ou non en œuvre les garanties disciplinaires offertes au salarié.

Ainsi, seraient éludés le délai de prescription de deux mois, la faculté pour le salarié de présenter ses explications et de se faire assister lors de l'entretien préalable à la sanction, le caractère exhaustif de l'échelle des sanctions du règlement intérieur, et par là même le contrôle de leur légalité par l'inspecteur du travail, la règle du *non bis in idem*, ainsi que le contrôle de régularité, justification et proportionnalité du juge prud'homal.

Selon la solution dégagée ici par la Haute cour, toute faute commise par un salarié dans l'exercice de fonctions présentant une composante sécurité pourrait dès lors amener son employeur à prendre des mesures « ayant pour seul objet d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers ». Il en résulterait une mise à néant du droit disciplinaire garantissant pourtant un équilibre indispensable entre le pouvoir de l'employeur et les garanties nécessaires offertes au salarié dans une relation contractuelle par nature déséquilibrée, le tout au profit d'une conception « commercialiste » d'un pouvoir de gestion incontrôlable de l'employeur.

Une telle acception extensive du pouvoir de gestion de l'employeur et de ses frontières avec le pouvoir disciplinaire apparaîtra inconcevable aux yeux de tout travailleur, et la Chambre sociale ne s'y était pas trompée dans cette affaire (9 bis).

Outre celle l'ayant amenée à redéfinir de manière discutable l'étendue respective des pouvoirs de gestion et disciplinaire de l'employeur, la Cour de cassation était appelée à se prononcer sur l'étendue du pouvoir du juge des référés en matière disciplinaire.

(8) Soc. 28 janvier 1998 n° 95-43604, Bull. civ. V n° 35.

(9) Soc. 21 mars 1985 n° 82-43833, Bull. civ. V n° 201 ; Soc. 12 janvier 2010 n° 42-835, Bull. civ. V n° 2.

(9 bis) V. également Soc. 7 juin 1995, p. n° 93-41167.

II. Le pouvoir du juge des référés subtilisé par une solution inadéquante

L'arrêt de l'Assemblée plénière ne semble pas à première vue apporter d'éclairage nouveau quant au pouvoir du juge des référés en matière de droit disciplinaire. Pour autant, la Haute cour vide le pouvoir du juge des référés de sa substance légale en adoptant la solution précitée, alors même que les éléments de l'affaire ouvraient la voie de l'intervention du juge en cessation du trouble manifestement illicite.

En effet, le juge prud'homal des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures de remise en état qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite (10).

Il est de jurisprudence constante que l'intervention d'une commission disciplinaire instituée conventionnellement constitue une garantie de fond (11) dès lors, la sanction prise en l'absence de consultation d'une telle commission, dont la saisine était rendue obligatoire par des dispositions conventionnelles, est constitutive d'un trouble manifestement illicite. Il appartient alors à la formation de référé du Conseil de prud'hommes de le faire cesser.

L'arrêt précité ne modifie pas la solution, mais vient « simplement » écarter l'intervention dans ce cadre du juge des référés, aux motifs précédemment critiqués que la mesure prise à l'encontre du salarié n'est pas constitutive d'une sanction disciplinaire et qu'il n'en résulte aucun trouble manifestement illicite.

(10) Article R. 1455-6 du Code du travail.

Cependant, l'article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs dispose que les sanctions du deuxième degré que constituent la suspension temporaire sans solde, la mutation ou le changement d'emploi par mesure disciplinaire, la rétrogradation et le licenciement doivent être prises après un avis motivé du Conseil de discipline. L'article 6 du titre 3 du règlement intérieur de la Semitag prévoit, quant à lui, que la mutation est une sanction du deuxième degré et qu'elle est prise après avis motivé du Conseil de discipline. En l'espèce, et sans revenir sur les éléments de critique de la décision, le salarié dont il est question s'est vu notifier une mutation à la fois professionnelle – de wattman vers conducteur-receveur – et géographique, vers un site distinct affecté au service des bus, ce dont il résulte qu'il semble bien s'agir là d'une sanction du deuxième degré telle que définie. En conséquence, il résulte des éléments précités que la formation de référé du Conseil de prud'hommes disposait des pouvoirs pour constater et faire cesser le trouble manifestement illicite résultant de la non-consultation du Conseil de discipline.

Pour conclure, force est de constater que la solution posée ici ouvre la voie, par l'artifice du détournement du pouvoir de gestion de l'employeur, à un retour à l'incontestabilité de son pouvoir disciplinaire à laquelle la loi du 4 août 1982 avait entendu mettre fin. Il convient dès lors d'aspirer à un retour rapide à une jurisprudence plus respectueuse tant de l'esprit que de la lettre de la loi en la matière.

Thierry Durand, *Conseiller prud'homme*

(11) Soc. 23 mars 1999, n° 97-40412, Bull. civ. V n° 134 ; Soc. 28 mars 2000, n° 97-43411, Dr. Ouv. 2000 p. 453 ; Soc. 18 octobre 2006, n° 05-43767.