

DROIT DISCIPLINAIRE Sanction – Prononcé – Pluralité de faits fautifs – Choix du fait sanctionné
– Portée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 septembre 2013
C. contre Distribution Casino France (pourvoi n° 12-12.976)

Vu l'article L. 1331-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. C. a été engagé le 29 janvier 2007 en qualité d'employé commercial par la société Distribution Casino France ; qu'après avoir fait l'objet d'un avertissement le 7 mai 2009, il a été licencié pour faute grave par lettre du 28 mai suivant ; que contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le principe du non-cumul des sanctions ne s'applique pas en l'espèce dans la mesure où la mise à pied disciplinaire d'un jour du 7 mai 2009, avec prise d'effet le 18 mai 2009, a été prononcée pour non mise en place de la marchandise « promo » et non mise en place de la marchandise, alors que le licenciement prononcé le 28 mai 2009 est fondé sur la présence en rayon de produits périmés le 27 avril 2009 qui sont des faits distincts ; que si les faits reprochés dans la lettre de licenciement se sont déroulés et ont été connus de l'employeur le 27 avril 2009, soit avant le prononcé de la sanction disciplinaire, il y a eu enclenchement de deux procédures distinctes ; que le pouvoir de licencier ne pouvait être épuisé à travers une procédure de simple sanction disciplinaire et que l'employeur pouvait valablement prononcer le licenciement du salarié pour des faits antérieurs ;

Attendu, cependant, que l'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que, bien qu'informé d'un ensemble de faits reprochés au salarié, l'employeur avait, le 7 mai 2009, choisi de lui notifier une mise à pied disciplinaire pour certains d'entre eux, en sorte qu'il avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait plus prononcer un licenciement pour sanctionner tout ou partie des autres

faits antérieurs à cette date, dont il avait connaissance, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 août 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

(M. Frouin, f.f. prés. – Mme Sommé, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Note.

Une même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions successives car il y a alors, selon une expression consacrée, épuisement du pouvoir disciplinaire (1). Cette règle est exprimée par une formule, empruntée originellement au droit pénal, *non bis in idem* (2). Cette limitation invite l'employeur à prendre la mesure d'un acte qui n'est pas anodin, quel que soit le niveau de la sanction.

La déclinaison de ce principe présente une certaine complexité lorsque, en cas de pluralité de fautes du salarié, l'employeur ne mentionne que certaines d'entre elles à l'appui de la sanction. L'autonomie des faits lui permet-elle de revendiquer l'indépendance des procédures disciplinaires et de prononcer, par la suite, une autre sanction ? Ou doit-on considérer qu'ayant fait le choix d'écartier certains manquements de ses reproches, il ne peut se raviser et s'appuyer sur ceux-ci pour prononcer une deuxième sanction ?

(1) J. Péliissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 4^{ème} éd., 2008, arrêt n° 68 ; J. Mouly, fasc. *Droit disciplinaire*, Rép. Dalloz Droit du travail, 2013, § 188 s.

(2) V. la première partie de l'article de J. Pralus-Dupuy, « Cumul et non-cumul de sanctions en droit disciplinaire », Rec. Dalloz 1993, p. 135.

Lorsque les différentes fautes présentent une nature similaire, l'employeur est lié par le prononcé de la sanction qui couvre alors l'ensemble des faits ; la jurisprudence l'a affirmé depuis longtemps (3). La situation était moins nette lorsque les fautes commises ne présentaient pas de lien entre elles (4), bien qu'un arrêt ancien allait déjà dans le sens de l'assimilation (5). La Cour de cassation a récemment tranché la question et confirmé que la diversité des fautes importait peu (6). Il est nécessaire de faire masse de l'ensemble des reproches, la totalité des faits dont a connaissance l'employeur est absorbée par la procédure disciplinaire en cours. Comme le souligne un auteur, « *ce n'est donc plus seulement la circonstance que des faits ont déjà été sanctionnés qui interdit à l'employeur de notifier une nouvelle sanction, mais la connaissance que ce dernier a des griefs qu'il reproche à son salarié lorsqu'il prononce une sanction* » (7). Le choix de sanctionner, comme celui de ne pas sanctionner, constituent autant de décisions prises au sein d'une seule et même procédure, dont l'aboutissement épuise le pouvoir disciplinaire.

C'est cette position qui est confirmée par l'arrêt ci-dessus, au visa de l'article L. 1331-1 (8), selon un énoncé pédagogique : « *l'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction* » (ci-dessus). Une exception est donc maintenue : celle où l'employeur, ou ses représentants, n'ont pas eu connaissance des faits fautifs.

Il serait probablement assez artificiel de vouloir relier cette solution au principe *non bis in idem* – que d'ailleurs aucun arrêt publié de la Cour de cassation ne vise. L'épuisement du pouvoir disciplinaire se manifeste également lorsque, ayant eu l'occasion de sanctionner un salarié, l'employeur a adopté un comportement laissant raisonnablement penser qu'il ne sanctionnerait pas les faits. Il convient de « *concentrer en une seule fois la répression disciplinaire* » (9). Une exigence très convenable.

A. M.

(3) Cass. Soc. 12 oct. 1999, n°96-43580, Bull. n°375.

(4) C'était la thèse de la Cour d'appel (« *faits distincts* ») dans l'affaire rapportée ci-dessus, et dont la décision est censurée.

(5) Cass. Soc. 7 févr. 1995, n°93-43573.

(6) Cass. Soc. 16 mars 2010, n°08-43.057, Bull. n°65.

(7) Y. Leroy, RDT 2010, p.443, obs. sous Cass. Soc. 16 mars 2010, préc. ; add. égal. obs. L. Perrin, Rec. Dalloz, 7 avr. 2010.

(8) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 28^{ème} éd., 2013, Précis Dalloz, § 742.

(9) J. Mouly, obs. sous l'arrêt rapporté, Dr. Soc. 2013, p.955.