

DROIT DISCIPLINAIRE Mise à pied conservatoire – Engagement de la procédure de licenciement 7 jours après la notification de la mise à pied – Absence de motif de nature à justifier ce délai – Mise à pied constituant une sanction disciplinaire (oui) – Application de la règle de non-cumul des sanctions – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 mai 2019

Mme L. contre Association Centre international de séjour de Martinique (p.18-11.669)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme L., engagée à compter du 8 septembre 2008 en qualité de chef de la réception par l'association Centre international de séjour de Martinique, a été licenciée pour faute grave le 28 février 2011 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen, ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

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

Attendu que, pour juger le licenciement fondé sur une faute grave et rejeter les demandes de la salariée à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement

vexatoire, à titre d'indemnité de préavis et de congés payés afférents, à titre d'indemnité de licenciement et à titre de rappel de salaires pendant la mise à pied, l'arrêt retient que le délai écoulé entre le 21 janvier 2012, date du prononcé de la mise à pied conservatoire, et le 28 janvier 2012, date de l'envoi de la convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, n'est pas excessif et ne fait pas perdre à la mise à pied prononcée contre la salariée son caractère conservatoire ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la procédure de licenciement avait été engagée sept jours après la notification de la mise à pied et qu'elle n'avait retenu aucun motif de nature à justifier ce délai, en sorte que cette mesure présentait le caractère d'une sanction disciplinaire et que l'employeur ne pouvait ensuite décider à raison des mêmes faits le licenciement de l'intéressée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen du pourvoi principal de la salariée :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge le licenciement fondé sur une faute grave et rejette les demandes de Mme L. aux fins de condamnation de son employeur à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement vexatoire, d'indemnité de préavis et congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de rappel de salaires pendant la mise à pied, l'arrêt rendu le 9 septembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Fort-de-France, autrement composée ;

(M. Chauvet, prés. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Monod, Colin et Stoclet, av.)

Note.

L'article L.1332-3 du Code du travail dispose que « lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L.1332-2 ait été respectée ». La procédure prévue comporte, en particulier, l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable à une éventuelle sanction, ainsi qu'un délai pour notifier la sanction.

La mise à pied conservatoire n'est juridiquement pas une sanction disciplinaire et ne répond à aucune autre procédure légale que celle résultant des dispositions évoquées. Cette période de suspension du contrat de travail n'est pas rémunérée, sauf si le juge ne retient pas la faute grave ou lourde.

Cette procédure est largement utilisée par le patronat lorsque celui-ci veut justifier et invoquer une faute grave à l'appui du licenciement du salarié.

Il faut d'ailleurs rappeler que le délai de prescription des faits fautifs de deux mois (1) est interrompu par la décision de mise à pied conservatoire (2).

Souvent, la mise à pied conservatoire est décidée dans le même courrier que la convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction. Mais, parfois, elle intervient avant l'envoi de la convocation. Dans ce cas, le délai entre son prononcé et la convocation du salarié à l'entretien préalable ne doit pas

excéder le strict nécessaire, sinon elle sera requalifiée en sanction disciplinaire provoquant l'application du principe selon lequel on ne peut sanctionner deux fois pour les mêmes faits (3).

Dans la décision commentée, la salariée licenciée considérait qu'un délai de 7 jours entre la décision de mise à pied conservatoire et la date d'envoi de sa convocation à l'entretien préalable était excessif. En invoquant la règle de non-cumul des sanctions, elle réclamait des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour rupture vexatoire, la Cour d'appel de Fort-de-France l'ayant déboutée de ces demandes.

La Cour de cassation, au visa de l'article L.1331-1 du Code du travail, qui définit la sanction disciplinaire, considère qu'aucun motif permettant de justifier ce délai de 7 jours n'avait été retenu. La mise à pied conservatoire constituait alors une sanction disciplinaire et, l'employeur ne pouvant sanctionner deux fois pour les mêmes faits, le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Certes, il s'agit d'une confirmation de jurisprudence, la Cour de cassation ayant déjà considéré qu'un délai de 6 jours était excessif (4), mais qu'un délai de 3 jours justifié par la nécessité d'une enquête ne l'était pas (5). Cependant toute décision de justice qui limite la portée d'une décision unilatérale de l'employeur et qui a des conséquences non seulement sur le salaire, mais aussi sur la cause réelle et sérieuse du licenciement, mérite parfois une piqure de rappel.

Bernard Augier,

Vice-Président Conseil de prud'hommes Lyon

(1) Art. L.1332-4 du Code du travail.

(2) Cass. Soc. 13 janvier 1993, n°90-45.046 ; v. aussi Cass. Soc. 15 avril 1996, n°93-40.113.

(3) V. par ex. Cass. Soc. 18 février 2004, n°02-41.622, BC V n°54 ; Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°12-21.113.

(4) Cass. Soc. 30 octobre 2013, n°12-22.962, BC V n°256.

(5) Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°14-22.225.