

■ PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

525-6 Relever des fautes dans un compte-rendu écrit n'est pas sanctionner



François Vaccaro,
Avocat associé,
Cabinet Orva
Avocats

Cass. soc., 27 mai 2021, pourvoi n° 19-15.507, arrêt n° 617 F-D

Ne constitue pas une mesure assimilable à une sanction au visa de l'article L. 1331-1 du Code du travail l'écrit d'un supérieur hiérarchique accompli à la suite d'un entretien professionnel listant des fautes à l'appui d'une demande de sanction.

Les faits

Lors d'un entretien professionnel entre une salariée et son supérieur hiérarchique le 11 avril 2014, ce dernier dresse un compte-rendu listant les fautes de la salariée en question, et avise la salariée qu'il réclame une sanction à son encontre.

Le compte-rendu est cosigné par le chef de service mais la décision est du ressort du responsable des ressources humaines.

Après respect de la procédure disciplinaire, la salariée est licenciée pour faute grave le 2 mai 2014.

Les demandes et argumentations

La salariée, s'appuyant sur une stricte lecture de l'article L. 1331-1 du Code du travail, a saisi le juge du fond pour faire valoir l'illégitimité du licenciement au nom de l'interdiction de la double sanction (*non bis in idem*), le compte-rendu d'entretien par écrit listant des fautes et demandant une sanction pouvant à ses yeux être considéré comme la « mesure » visée par le Code du travail comme valant sanction disciplinaire.

Le juge prud'homal et la cour d'appel ont suivi cette argumentation en considérant qu'à partir du moment où les fautes étaient listées par écrit dans un compte-rendu avec demande de sanction, cela constituait bien un avertissement au sens de l'article L. 1331-1 du Code du travail qui vise comme étant une sanction « toute mesure autre que des observations verbales » stigmatisant des fautes en conséquence des agissements de la salariée.

sant des fautes en conséquence des agissements de la salariée.

La Cour de cassation ne va pas retenir cette analyse et casse l'arrêt d'appel au motif que l'auteur du compte-rendu avait expressément indiqué qu'il se limitait à demander une sanction, la décision relevant exclusivement du responsable des ressources humaines, de telle sorte qu'il ne pouvait s'agir de la « mesure » visée à l'article L. 1331-1 du Code du travail comme constituant une sanction.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation, en cassant l'arrêt d'appel, détermine le fait qu'un compte-rendu visant des faits fautifs à la suite d'un entretien professionnel et dont l'auteur se limite à demander une sanction qui ne relève pas de son pouvoir direct ne peut pas constituer une sanction disciplinaire, de telle sorte que le licenciement prononcé ultérieurement pour les mêmes faits ne saurait être considéré comme sans cause réelle et sérieuse au visa du principe *non bis in idem* :

« Pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que le compte-rendu d'entretien de suivi avait valeur d'avertissement disciplinaire [NDLR au visa de l'article L. 1331-1 du Code du travail]... alors qu'il résultait de ses constatations que l'auteur du compte-rendu avait expressément indiqué qu'il se limitait à demander une sanction, la décision relevant exclusivement de la direction du responsable des ressources humaines, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

Cet arrêt permet une nouvelle précision en ce qui concerne la nature d'une sanction disciplinaire dont il est indiqué à l'article L. 1331-1 du Code du travail qu'il s'agit « *de toute mesure autre que les observations verbales prises 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* ». En effet, on aurait parfaitement pu retenir, comme l'ont fait les juges du fond, que s'assimile à une mesure autre que des observations verbales un compte-rendu d'entretien professionnel, voire un entretien professionnel lui-même, s'il liste des fautes, s'agissant d'un écrit stigmatisant des faits fautifs à la suite d'agissements considérés comme tels.

Ce d'autant que l'article L. 1331-1 précise que « *la mesure en question doit être de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* ».

• Une sanction disciplinaire est en principe une mesure autre que des observations verbales...

Dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit, en principe, considérer que se trouve en jeu non pas la rupture du contrat, mais au contraire la poursuite même du contrat de travail, dans la mesure où l'acte disciplinaire constitue le droit, voire l'obligation de poser des repères, avec pour finalité la poursuite de l'exécution du contrat.

La rupture ne constitue que le stade ultime de l'acte issu du pouvoir disciplinaire qui dégénère alors en rupture lorsqu'il n'y a pas d'autre issue.

Par ailleurs, la réglementation qui encadre l'exercice du pouvoir disciplinaire au rang de laquelle on trouve la règle « *non bis in idem* » a pour objet, au titre des droits fondamentaux du salarié, de lui donner un certain nombre de garanties d'équité de plus en plus strictes au fur et à mesure que dans l'échelle des sanctions, la rupture est susceptible de se profiler.

La vertu de l'article L. 1331-1 du Code du travail est essentiellement d'enseigner la nature de la mesure disciplinaire : « *un écrit constituant une mesure autre que des observations verbales* ».

On a pu dès lors considérer que tout écrit comportant l'indication d'une faute pouvait être considéré comme un avertissement (Cass. soc., 9 avr. 2014, n° 13-19.939, JSL, 7 juill. 2014, n° 369, p. 21).

On retiendra d'ailleurs que la Haute Juridiction considère, de façon constante, que l'écrit dont il est question comme support d'une mesure ayant la valeur d'une sanction disciplinaire peut être notifié sur quelque support que ce soit en ce compris un simple courriel, ce qui est d'ailleurs d'usage constant en matière de ressources humaines aux fins d'éviter le caractère trop anxio-gène et négatif de l'écrit formel recommandé avec accusé de réception comportant expressément la mention d'avertissement, ou de blâme (Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 05-41.514 ; Cass. soc., 21 mai 2010, n° 08-42.893).

Au sens du Code du travail, on peut considérer que la sanction est donc constituée au titre de « *toute mesure écrite* » autre que des observations verbales à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif. Il était ainsi possible, voire logique et conforme, de considérer qu'un compte-rendu stigmatisant des fautes du salarié, et par définition même lui

étant remis, pouvait être de ce ressort, ainsi que la cour d'appel l'avait confirmé dans le cas d'espèce.

• Les règles de procédure et de fond en matière de sanction disciplinaire sont du ressort des droits fondamentaux

La règle de portée générale « *non bis in idem* », qui interdit de sanctionner deux fois les mêmes faits, est une règle du registre des droits fondamentaux (article 4 Protocole 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme) et la CEDH s'en fait le gardien privilégié.

Les droits fondamentaux ne souffrant aucune exception, la cour d'appel avait adopté une lecture particulièrement littérale du Code du travail dans la droite ligne de jurisprudence antérieure (Cass. soc., 13 janv. 1993, n° 92-40.529).

C'est ainsi que la règle de l'interdiction de la double sanction qui constitue un droit fondamental, en l'occurrence pour le salarié, a été strictement entendue par la cour d'appel.

En revanche, cette application stricte crée un risque accru d'épuisement du pouvoir disciplinaire, compte tenu notamment des pratiques en entreprise et notamment, comme c'était le cas en l'espèce, à l'occasion des entretiens annuels ou des entretiens professionnels lors desquels différents manquements peuvent être pointés le cas échéant.

"Cette application stricte crée un risque accru d'épuisement du pouvoir disciplinaire".

De même en est-il à l'occasion de comptes-rendus de réunion, tout ceci engendrant une certaine insécurité juridique lorsque l'auteur du compte-rendu ou de l'entretien professionnel n'est pas celui qui a qualité pour prendre une décision en matière disciplinaire, ce qui est également assez fréquent dans les entreprises structurées qui distinguent l'exercice du pouvoir disciplinaire au sens de la décision de sanction au profit d'une fonction support comme, par exemple, le responsable des ressources humaines, et l'exercice du pouvoir hiérarchique au sens de la constatation d'un fait fautif, la plupart du temps du ressort du manager.

La Cour de cassation était donc attendue sur la question, dans les faits d'usage concret.

• Préciser la notion de sanction ou non à propos d'un écrit constituant une mesure prise à la suite d'un agissement du salarié considéré fautif au regard du pouvoir de son auteur risque en fait de compliquer les pratiques du fait d'une incertitude accrue

La solution des juges du fond avait le mérite de la clarté et de la simplicité : tout écrit pris par l'employeur ou son représentant constatant un agissement fautif du salarié doit être considéré comme une mesure assimilable à une sanction.

Cette position permet, en l'absence de précision textuelle et compte tenu de l'ambiguïté entre la notion de « *sanction* » et la

notion de « mesure » au sens du Code du travail, d'éviter le flou juridique quant à l'intensité de l'écrit permettant de déterminer le seuil à partir duquel ledit écrit peut être considéré comme une sanction disciplinaire ou non.

C'est une lacune qui n'avait pas été comblée par la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment dans son arrêt du 9 avril 2014 précité, et qui pouvait susciter quelques attentes.

Avec l'arrêt du 27 mai 2021, la Cour apporte un degré de précision sur l'intensité de la mesure au titre d'un document écrit reportant des fautes comme susceptible de constituer une sanction.

Il nous semble que cette précision est relative non pas au support ou au contenu du document, mais davantage au pouvoir de l'auteur de prononcer ou non une sanction disciplinaire, au risque de créer une atomisation de l'acte disciplinaire en distinguant le pouvoir de constater la faute et le pouvoir de décider de la sanction souvent le propre de deux personnes physiques distinctes dans l'entreprise. En effet, dans le cas qui nous occupe, le rédacteur, probablement le manager, de la note stigmatisant des fautes et demandant une sanction disciplinaire, se limitait à la demande de sanction disciplinaire, même si les fautes sont caractérisées dans un écrit. Il ne disposait pas du pouvoir de décider de la sanction, puisque c'était le propre d'un tiers, en l'occurrence le DRH.

C'est ainsi que la Cour de cassation critique la cour d'appel pour n'avoir pas tiré les conséquences de ses constatations selon lesquelles « l'auteur du compte-rendu avait expressément indiqué qu'il se limitait à (constater des fautes et) demander une sanction, décision relevant exclusivement de la direction et du responsable des ressources humaines », au titre d'un pouvoir disciplinaire dont il ne disposait pas si l'on conçoit le pouvoir disciplinaire comme celui de décider de la sanction et pas de caractériser des fautes.

On doit donc considérer que, pour valoir sanction, l'écrit établissant des reproches susceptible d'être considéré comme la

mesure visée au Code du travail doit émaner d'un représentant juridiquement habilité par l'employeur à exercer le pouvoir disciplinaire au sens de décider de la sanction, à défaut de quoi la mesure, quand bien il s'agirait d'un écrit stigmatisant des fautes, ne peut valoir sanction disciplinaire.

"La solution des juges du fond avait le mérite de la clarté et de la simplicité".

Cette précision, sans aucun doute utile, qui restreint le périmètre de la sanction disciplinaire qui peut paraître plus large à la lecture du Code du travail, engage un examen *in concreto* de chaque situation de fait aux fins de déterminer si l'auteur de la mesure est bien en situation d'exercer le pouvoir disciplinaire au sein de l'entreprise. Ceci engage les entreprises à plus de clarté dans les délégations du pouvoir de l'employeur notamment en cette matière.

La notion de sanction ne se déduit pas seulement du contenu (une faute) et de la forme (un écrit) d'une mesure, chemin académique que la cour d'appel avait suivi au visa de l'article L. 1331 du Code du travail, mais de son auteur également au regard des délégations en matière de pouvoir disciplinaire entendu comme le pouvoir de décider de la nature d'une sanction au sens commun du terme qui se distingue depuis cet arrêt du pouvoir de stigmatiser la faute en elle-même dans un écrit qui jusqu'alors pouvait être considéré déjà à ce stade comme une sanction disciplinaire.

Autrement dit, l'employeur, au sens disciplinaire du terme, s'entend comme celui qui a le pouvoir de décider des conséquences disciplinaires d'une faute et non de celui qui a le seul pouvoir de constater une faute même dans un écrit comme c'est souvent le cas du responsable hiérarchique.


Wolters Kluwer





LAMYLINE, c'est être PRÊTS pour gagner en efficacité !

Des contenus juridiques actualisés 100% en ligne :

- 16 domaines du droit couverts
- 12 000 modèles d'actes et formules prêts à l'emploi
- La documentation officielle la plus complète du marché
- Une veille juridique en continu issue d'Actualités du droit

Un moteur de recherche pertinent et des fonctionnalités qui répondent à vos pratiques :

- La recherche intuitive grâce à l'auto-suggestion
- Le versionning de la législation et suivi de l'affaire
- L'analyse prédictive
- Un système de veille personnalisable



Pour en savoir plus et tester gratuitement Lamyline

Wolters Kluwer France - Immeuble Euroatrium - 7 Rue Emmy Noether - CS 90021 - 93588 SAINT OZEN CEDEX
SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS BOIGNY

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Angers, 24 janvier 2019), Y..., engagée par la société Cosel le 29 juillet 2010 en qualité de téléacteur, a fait l'objet le 11 avril 2014 d'un entretien professionnel par son supérieur hiérarchique, suivi d'un compte-rendu établi par ce dernier, listant divers manquements fautifs, l'intéressée étant avisée que son auteur réclamait le prononcé d'une sanction à son encontre.

2. Après avoir été convoquée le 15 avril 2014 à un entretien préalable à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, la salariée a été licenciée pour faute grave le 2 mai 2014.

3. Elle a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, de le condamner au paiement de diverses indemnités, de frais irrépétibles et d'ordonner le remboursement des indemnités de chômage aux organismes sociaux, alors « que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié qu'il considère comme fautif ; que la volonté de l'employeur d'infliger une sanction doit être claire et non équivoque ; que tel n'est pas le cas du compte-rendu d'un entretien de suivi par lequel un supérieur hiérarchique indique au salarié qu'il sollicite une sanction à son encontre auprès du service compétent pour prononcer une telle mesure, en précisant qu'il ignore quelle en sera l'issue ; [...] » ;

Réponse de la Cour

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

5. Selon cet article, 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.

6. Pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que le compte-rendu d'entretien de suivi avait valeur d'avertissement disciplinaire, ce qui était établi par son contenu, par la chronologie des faits et les termes de la lettre de licenciement, visant des griefs identiques à ceux énoncés dans ledit compte-rendu. Elle a ajouté que si la personne qui avait conduit l'entretien était un agent de maîtrise, elle exerçait des fonctions de supérieure hiérarchique à l'égard de la salariée et se trouvait donc en capacité de lui délivrer avec l'accord de sa hiérarchie un avertissement, le contre-seing du chef de service sur le compte-rendu attestant de sa validation par l'employeur.

7. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'auteur du compte-rendu avait expressément indiqué qu'il se limitait à demander une sanction, la décision relevant exclusivement de la direction et du responsable des ressources humaines, la cour d'appel a violé le texte susvisé.



LIASONS
SOCIALES
CONFÉRENCE

Un an de jurisprudence sociale 2020/2021

Les arrêts majeurs de l'année !

INTERVENANTS

○ Paul-Henri ANTONMATTEI
○ Grégory CHASTAGNOL
○ Jean-Emmanuel RAY
○ Pascal LAGOUTTE

○ Jamila EL BERRY
○ Stéphane BROTONS
○ Xavier BONTAUX

07 octobre 2021

9h > 17h

H0892

CONNECTÉ EN LIVE OU EN PRÉSENTIEL À PARIS

www.wk-formation.fr

Wolters Kluwer France - Immeuble Euroatrium - 7 Rue Emmy Noether - CS 90021 - 93568 SAINT OZEN CEDEX -
SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS BOBIGNY