

## ■ SANCTION DISCIPLINAIRE

### 391-3 La qualification de sanction disciplinaire



Philippe Pacotte,  
Avocat Associé,  
Delsol Avocats

Julie Layat-Le  
Bourhis,  
Avocat,  
Delsol Avocats

Cass. soc., 19 mai 2015, pourvoi n° 13-26.916, arrêt n° 807 FS-P+B

**La procédure de demande d'explications écrites en vigueur au sein d'une entreprise et au terme de laquelle le procès verbal consignait les échanges est conservé au dossier du salarié constitue une sanction disciplinaire. En conséquence, le licenciement pour faute n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse.**

#### Les faits

Un salarié occupant le poste d'opérateur colis à l'agence de Marseille a été convoqué pour un entretien préalable le 6 mars 2008. Le 18 mars, il a comparu devant la commission consultative paritaire et a été rendu destinataire, le 20 mars, d'une demande d'explication de son attitude, en application de l'article 211 du texte de réglementation interne, aux termes duquel il résulte :

*« Dès qu'il a connaissance de faits susceptibles de mettre en cause le bon fonctionnement du service ou d'entraîner l'application d'une sanction, le délégataire du pouvoir disciplinaire peut faire procéder dans les meilleurs délais à l'ouverture d'une enquête. Pour la constatation immédiate des irrégularités et fautes commises par le salarié placé sous leur autorité, les chefs immédiats ont à leur disposition les procès verbaux de constat. L'usage du procès verbal 532 (annexe n° 2) ou de tout autre document est recommandé pour recueillir par écrit les explications du salarié. Lorsque l'enquêteur recueille les explications du salarié en cause, ce dernier doit répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées. Tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction. Le procès verbal n'a en aucun cas valeur de sanction. Le salarié conserve la faculté d'apporter ultérieurement, et tout au long de la procédure disciplinaire, les précisions et explications qu'il jugerait utiles pour sa défense. »*

Licencié pour faute grave par courrier du 19 mai 2008, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin, notamment, de contester le bien-fondé de son licenciement.

#### Les demandes et argumentations

La cour d'appel a jugé le licenciement fondé sur une faute grave au motif que :

- les demandes d'explications ont été mises en œuvre dans le cadre d'une procédure d'instruction ;

- le document établi ne constitue qu'une mesure d'instruction, ne pouvant s'analyser en une sanction au sens de l'article L. 1331-1 du Code du travail, dès lors que le salarié est amené à répondre à la question du membre de l'encadrement, réponse pouvant elle-même faire l'objet d'une appréciation par le supérieur hiérarchique, qui prend éventuellement position sur une sanction hiérarchique.

Elle a ainsi considéré qu'aucune mesure n'avait été prise de nature à affecter le contrat de travail du salarié.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel, en faisant valoir qu'en vertu de la règle *non bis in idem*, un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour le même fait et 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 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. Dès lors, constitue une sanction disciplinaire la demande d'explications écrites mise en œuvre à la suite de faits considérés comme

fautifs par l'employeur et donnant lieu à l'établissement de documents écrits conservés au dossier du salarié.

## La décision, son analyse et sa portée

Au visa de l'article L. 1331-1 du Code du travail et de l'article 211 du texte de réglementation interne PX 10 au sein de la Poste, la Cour de cassation a jugé que :

« Attendu que selon le premier de ces textes, 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. » Elle en conclut : « Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle [la cour d'appel] constatait que la procédure de demande d'explications écrites en vigueur au sein de La Poste, avait été mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs, que le salarié devait répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction et que le procès verbal consignait les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel de celui-ci, la cour d'appel, qui devait en déduire le caractère disciplinaire de cette mesure, a violé les textes susvisés ».

La décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation participe à la distinction souvent difficile en pratique entre simples observations écrites et sanction disciplinaire, en confirmant sa jurisprudence.

### • La notion de sanction au sens des dispositions du Code du travail

L'article L. 1331-1 du Code du travail dispose :

« 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. »

Selon cette disposition, la sanction doit être écrite, (ii) porter sur un agissement considéré comme fautif par l'employeur (iii) et avoir un impact sur la présence ou le contrat de travail du salarié.

Par ailleurs, selon l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 1332-2 du Code du travail :

« Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. »

Il semble résulter de cette disposition relative à la tenue de l'entretien préalable que la qualification de sanction disciplinaire peut être retenue même s'il n'y a pas nécessairement une incidence immédiate, ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Tel est le cas de l'avertissement, qui est une sanction sous forme de rappel à l'ordre écrit, qui n'a pas en principe d'incidence sur la présence

du salarié dans l'entreprise, sur sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Il en est de même pour le blâme qui consiste à réprimander par écrit le salarié ayant commis un fait fautif.

### • La jurisprudence sur la qualification des observations écrites

Dès lors que l'employeur énonce des reproches à l'encontre du salarié, la qualification de sanction disciplinaire est retenue<sup>(1)</sup>. Concernant la demande d'explications écrites par l'employeur au salarié, la Cour de cassation semble considérer que dès lors qu'elles portent sur des faits considérés comme fautif, elle peut s'analyser en un avertissement. Ainsi, il a été jugé que :

- les deux lettres transmises au salarié préalablement à son licenciement constituaient une sanction disciplinaire, dès lors que l'employeur sollicitait des explications sur des faits qu'il estimait fautif<sup>(2)</sup> ;

- constitue une sanction disciplinaire, la procédure de demande d'explications écrites en vigueur dans une entreprise mise en œuvre par l'employeur concernant des faits qualifiés de faute et ayant donné lieu à la conservation dans le dossier individuel du salarié des demandes et des réponses du salarié<sup>(3)</sup>.

L'arrêt de la Cour de cassation du 19 mai 2015 constitue ainsi une confirmation de jurisprudence. Dès lors que l'employeur fait état par écrit de faits qu'il considère comme fautifs, même si cet écrit a pour objet de solliciter des explications du salarié, il s'agit d'une sanction disciplinaire et ce, d'autant plus que l'écrit sera conservé dans le dossier individuel du salarié. La Cour de cassation a également jugé à plusieurs reprises, que les messages électroniques portant reproches et/ou mises en garde, constituent une sanction disciplinaire<sup>(4)</sup>.

À l'inverse, elle admet que, dès lors que l'employeur sollicite des explications du salarié, sans s'être prononcé sur le caractère fautif de son comportement, il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire. Il convient toutefois de souligner que la frontière est ténue et tient à la rédaction retenue par l'employeur. Ainsi, par exemple, il a été jugé, dans plusieurs décisions inédites et non publiées au bulletin, que ne constitue pas une sanction disciplinaire :

- le fait de rappeler au salarié l'obligation de loyauté attaché à son statut<sup>(5)</sup> ;

- la demande faite au salarié de se ressaisir et de lui soumettre des propositions à cette fin<sup>(6)</sup> ;

- le fait de demander des explications, dès lors que l'employeur n'avait pris aucune décision de sanction affectant la présence du

(1) Notamment, Cass. soc., 30 avr. 1997, n° 95-42.437 ; Cass. soc., 13 oct. 1993, n° 92-40.955.

(2) Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-44.835.

(3) Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-23.891.

(4) Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-42.893 ; Cass. soc., 8 nov. 2006, n° 05-41.514 ; Cass. soc., 6 mars 2007, n° 05-43.698.

(5) Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-10.605.

(6) Cass. soc., 13 déc. 2011, n° 10-20.135.

salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, dans l'attente des explications du salarié<sup>(7)</sup>.

## • L'enjeu de la qualification des observations écrites

En vertu de la règle *non bis in idem*, un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour le même fait. Ainsi, si l'employeur sanctionne un fait fautif, il « épuise » son pouvoir disciplinaire et ne peut plus sanctionner sauf si de nouveaux faits fautifs se

produisent ultérieurement. La deuxième sanction prononcée pour des faits déjà sanctionnés est soit annulée s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme, soit lorsqu'il s'agit d'un licenciement disciplinaire, jugé sans cause réel et sérieuse. L'enjeu pour l'employeur est donc de taille lorsqu'il formule des observations écrites à son salarié.

En pratique, il convient d'être extrêmement prudent dans la rédaction d'une demande d'explication écrite afin de ne pas se positionner sur le caractère fautif du salarié et si l'employeur entend obtenir des explications, il convient de privilégier les échanges oraux. Pour les entreprises relevant d'un statut particulier ou d'une convention ou accord d'entreprise ou, encore, disposant d'un règlement intérieur prévoyant l'obligation pour l'employeur de solliciter les explications écrites du salariés, il conviendrait de revoir ces procédures ou d'en faire une application vigilante.

<sup>(7)</sup> Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-10.004 et Cass. soc., 7 juin 2011, n° 10-14.444.

### TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que par contrat à durée indéterminée du 23 avril 1998 M. X... a été engagé par La Poste ; qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, il occupait le poste d'opérateur colis à l'agence de Marseille ; que le 6 mars 2008, l'employeur a convoqué l'intéressé pour un entretien préalable ; que le 18 mars 2008, le salarié a comparu devant la commission consultative paritaire et a été rendu destinataire le 20 mars 2008, en application de l'article 211 du texte de réglementation interne PX 10, d'une demande d'explications sur son attitude ; qu'un licenciement pour faute grave lui a été notifié ; que contestant cette mesure et soutenant avoir accompli des heures supplémentaires, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ; (...)

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1331-1 du code travail et l'article 211 du texte de réglementation interne PX 10 au sein de La Poste ;

Attendu que selon le premier de ces textes, 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 ;

Attendu que pour dire que le licenciement procède d'une faute grave, l'arrêt retient, par motifs adoptés, qu'il est exact que le salarié a fait l'objet de nombreuses demandes d'explication, qui sont des mesures d'instruction des affaires disciplinaires exposées à l'article 211 du texte de réglementation interne ; qu'il apparaît en conséquence que le document, établi à la suite de la demande, qui ne constitue qu'une mesure d'instruction, et qui comporte essentiellement la réponse du salarié à une question qui lui est posée, ne peut s'analyser en une sanction au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail, aucune mesure n'étant prise de nature à affecter le contrat de travail du salarié qui peut seulement voir la procé-

dure disciplinaire se poursuivre à la demande de sa hiérarchie ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la procédure de demande d'explications écrites en vigueur au sein de La Poste, avait été mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs, que le salarié devait répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction et que le procès verbal consignait les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel de celui-ci, la cour d'appel, qui devait en déduire le caractère disciplinaire de cette mesure, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il retient que le licenciement du salarié repose sur une faute grave, l'arrêt rendu le 7 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix en Provence ; (...).