

Utilisation par l'employeur de son pouvoir disciplinaire Des règles à maîtriser avant de prendre une sanction

Dans son arrêt en date du 16 mars 2010 ⁽¹⁾, la Cour de cassation reprend une solution classique en matière de droit disciplinaire : l'employeur ne peut licencier un salarié pour des faits dont il avait connaissance lors d'une précédente sanction. En l'espèce, les faits étaient les suivants : la directrice d'une maison de retraite de religieuses s'était vu notifier un avertissement relatif à son comportement au cours d'un entretien avec une candidate à un poste au sein de l'établissement. À peine un mois plus tard, elle était licenciée pour faute grave.

La lettre de licenciement mentionnait notamment des propos mensongers tenus par la salariée pour justifier l'augmentation de sa rémunération, une tentative d'intimidation de la candidate qu'elle avait reçue en entretien et l'instauration d'un climat délétère avec les partenaires de l'établissement. Contestant le bien-fondé de son licenciement, la salariée saisit la juridiction prud'homale qui la déboute en première instance. Les juges d'appel déclarent cependant le licenciement sans cause réelle et sérieuse, relevant que les faits sanctionnés étaient déjà connus de l'employeur lors de l'avertissement. Il s'agissait donc pour la Chambre sociale de la Cour de cassation de déterminer à quelles conditions un employeur peut licencier un salarié en se fondant sur des faits antérieurs à un avertissement.

La Cour de cassation approuve la solution retenue par la Cour d'appel de Lyon et rejette le pourvoi. Elle relève en effet que, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à la salariée, l'employeur avait choisi de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux. La Cour d'appel a donc « *exactement décidé qu'il avait épuisé son pouvoir disciplinaire* ». Le licenciement est dès lors dépourvu de toute cause réelle et sérieuse. Cette solution n'est pas surprenante : elle confirme l'application par la Cour de cassation de l'adage *non bis in idem* en droit du travail : un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute.

La solution va plus loin puisqu'elle interdit de sanctionner un salarié pour des faits dont l'employeur avait connaissance lors d'une précédente sanction, alors même que ces faits n'auraient pas été sanctionnés. La Cour de cassation explique en effet que l'employeur a alors « *épuisé* » son pouvoir disciplinaire.

Des délais à respecter

L'employeur qui entend sanctionner les agissements d'un salarié doit respecter la procédure disciplinaire.

- À compter de sa connaissance de faits qu'il considère comme fautifs, l'employeur dispose d'un délai de deux mois pour engager des poursuites disciplinaires à moins que ces faits n'aient donné lieu « *dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* » ⁽¹⁾.
- Il doit en premier lieu convoquer le salarié à un entretien (réserve faite de l'hypothèse où la seule suite 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* » ⁽²⁾ – une notification de la sanction par écrit est alors suffisante). La convocation indique l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, la possibilité pour le salarié de se faire assister. Il s'agit d'une lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge. S'il s'agit d'une convocation à un entretien en vue d'un éventuel licenciement disciplinaire, le délai entre la convocation et l'entretien est d'au moins cinq jours ouvrables.
- L'entretien permet à l'employeur d'informer le salarié du motif de la sanction envisagée et de recueillir ses explications.
- La notification de la sanction (dans les mêmes formes que la convocation) intervient au minimum un jour franc et au maximum un mois après la date de l'entretien.

⁽¹⁾ – Article L. 1332-4 du Code du travail.

⁽²⁾ – Article L. 1332-2 du Code du travail.

⁽¹⁾ – Cass. Soc. 16 mars 2010, n°08-43.057.

Vite, mais sans précipitation !

La solution posée dans cet arrêt impose aux employeurs une certaine rigueur dans l'utilisation de leur pouvoir disciplinaire : le fait d'avoir notifié un avertissement pour certains faits peut les empêcher de licencier en raison d'autres agissements... Cette solution connaît cependant des limites : tout d'abord, elle ne s'applique pas en cas de simples observations verbales (qui ne sont pas considérées comme des sanctions disciplinaires ⁽²⁾).

La Cour de cassation tempère en outre elle-même sa solution : il est expressément précisé qu'elle ne s'applique que lorsque l'employeur avait connaissance des faits lorsqu'il a pris la première sanction.

Une autre limite concerne, enfin, l'hypothèse de la répétition de faits fautifs : l'employeur pourra alors

invoquer des faits qu'il avait précédemment sanctionnés. La loi précise toutefois que les faits pouvant être invoqués doivent dater de moins de trois ans ⁽³⁾ (ils ne doivent pas non plus avoir fait l'objet d'une amnistie).

L'arrêt rendu le 16 mars 2010 par la Chambre sociale constitue l'application d'une solution classique en matière de droit disciplinaire. Il permet cependant d'illustrer la nécessité pour les employeurs de connaître les règles qui s'imposent à eux lorsqu'ils envisagent de prendre une sanction : dès leur connaissance de faits fautifs commis par un salarié, leur attitude doit être irréprochable. Il appartient aux employeurs d'agir vite (la prescription est de deux mois à compter de la connaissance des faits), mais sans précipitation !

Choix de la sanction disciplinaire

La loi ne se contente pas de mettre en place une procédure disciplinaire, elle encadre également le choix de l'employeur en matière de sanction.

- « *Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites* » (article L. 1331-2 du Code du travail). Cela n'empêche pas l'employeur de prendre une sanction qui aura des conséquences pécuniaires indirectes, comme la mise à pied à titre disciplinaire.
- La sanction doit être prévue au règlement intérieur (le règlement intérieur n'est obligatoire que dans les établissements « *employant habituellement 20 salariés et plus* »).
- Le principe de proportionnalité entre la sanction et la gravité de la faute doit être respecté.

⁽²⁾ – Article L. 1331-1 du Code du travail.

⁽³⁾ – Article L. 1332-5 du Code du travail.