

L'essentiel Des demandes d'explications écrites adressées à un salarié à propos de son attitude peuvent constituer une sanction lorsqu'elles ont un caractère coercitif et sont conservées au dossier.

Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-26916, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00807, M. X c/ Sté La Poste et Sté La Poste Dot Colis du Sud Est, PB (cassation partielle CA Aix-en-Provence, 7 déc. 2012), M. Frouin, prés. ; SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.

Note par
Christophe FROUIN
Avocat au barreau
de Paris, associé,
FIDERE Avocats

Des demandes d'explications écrites adressées à un salarié à propos de son attitude peuvent-elles s'analyser en une sanction disciplinaire ? La réponse à

cette question revêt un intérêt majeur au regard du principe « *non bis in idem* » qui interdit de sanctionner deux fois les mêmes faits.

Un salarié occupant un poste d'opérateur colis au sein de l'agence de Marseille de La Poste avait été convoqué pour un entretien préalable à un éventuel licenciement, avant d'être déféré devant la commission consultative paritaire. Dans le cadre de cette procédure, il avait été destinataire d'une demande d'explications écrites sur son attitude, conformément aux règles internes de cette entreprise (art. 211 du texte de réglementation interne PX 10). Licencié pour faute grave, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en soutenant que cette demande d'explications écrites avait valeur de mesure disciplinaire et qu'il avait donc été sanctionné deux fois pour les mêmes faits. Cette analyse n'avait pas convaincu la cour d'appel d'Aix-en-Provence, qui avait validé le licenciement en retenant que ces demandes d'explications constituaient de simples mesures d'instruction. Telle n'est pas la position de la Cour de cassation qui censure cette décision au double 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, et confirme ainsi sa jurisprudence antérieure qui avait déjà invalidé cette procédure interne à La Poste (Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-23891).

L'article L. 1331-1 du Code du travail définit en effet la sanction disciplinaire comme « 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 ». Or, au cas d'espèce, les hauts magistrats relèvent que la procédure interne de demande d'explications écrites avait été mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs par l'employeur, qu'elle imposait au salarié de répondre seul et immédiatement aux questions qui lui étaient posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constituait un grief supplémentaire qui pouvait justifier à lui seul une sanction et, circonstance aggravante, que le procès-verbal consignait les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel.

Le caractère disciplinaire de la mesure se déduisait donc, pour la Cour de cassation, de la conjonction de trois séries d'éléments. En premier lieu, la procédure de demande d'explications écrites s'inscrivait dans un contexte disciplinaire : elle était mise en œuvre suite à des faits considérés

comme fautifs. En deuxième lieu, la procédure avait un caractère contraignant pour le salarié : ce dernier devrait répondre, à défaut de quoi son mutisme pouvait justifier une sanction. La demande d'explication était donc de nature à affecter la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération au sens où l'entend l'article L. 1331-1 du Code du travail. En troisième et dernier lieu, le procès-verbal consignait les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel, de sorte que l'employeur pouvait s'en prévaloir par la suite, comme il peut le faire de n'importe quelle autre sanction. Cela pouvait lui permettre de s'affranchir des règles de prescription disciplinaire posées aux articles L. 1332-4 et L. 1333-5 du Code du travail (toute procédure disciplinaire doit être engagée dans un délai de deux mois courant à compter de la connaissance par l'employeur du fait fautif, et seules les sanctions – et non les fautes – de moins de trois ans peuvent être invoquées à l'appui d'une nouvelle sanction). Les circonstances dans lesquelles la demande d'explications était faite et ses conséquences potentielles sur la suite de la carrière du salarié caractérisaient, selon la haute juridiction, une sanction disciplinaire.

Cette décision laisse toutefois un peu perplexe car elle ne semble pas tenir compte de la spécificité de la procédure interne qui était en cause et qui est fortement inspirée du droit public. Sa finalité consistait bien, semble-t-il, à apporter au salarié des garanties dans des conditions proches de ce que prévoit le droit administratif, en lui permettant de faire valoir ses explications par écrit avant toute prise de décision de l'employeur.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur la nature de cette sanction de « demandes d'explications ». Doit-elle figurer au règlement intérieur ? Doit-elle être précédée par un entretien préalable, conformément aux dispositions de l'article L. 1332-2 du Code du travail ? Plus sérieusement, on rappellera qu'il arrive qu'un employeur ait recours à des mesures d'instruction dont il conserve des traces écrites dans ses dossiers (cf. notamment les procédures d'enquête interne prévues par les dispositifs d'alerte professionnelle et les procédures d'enquête sur des faits de harcèlement moral et sexuel). L'employeur avisé veillera désormais à ce que de telles procédures d'instruction ne revêtent aucun caractère coercitif, afin d'éviter que lui soit reproché le prononcé d'une sanction par le seul lancement de son enquête...