

# Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

3 février 2016  
n° 14-22.219

**Sommaire :**

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 3 février 2016 N° 14-22.219

## République française

### Au nom du peuple français

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 3 juin 2014), que M. X..., engagé par la société NTN-SNR roulements en qualité d'opérateur décolletage à compter du 15 décembre 2004, a fait l'objet d'une mise à pied d'un jour, assortie d'une retenue correspondante sur son salaire, notifiée le 15 octobre 2012 pour avoir été à nouveau surpris en train de lire sur son lieu de travail le 14 septembre 2012, alors qu'il avait précédemment fait l'objet d'un rappel à l'ordre le 23 juillet 2012 pour des faits similaires ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale le 30 octobre 2012 aux fins d'annulation de la mesure de mise à pied qui lui a été infligée le 15 octobre 2012 et de remboursement de la retenue sur salaire correspondante ; que le syndicat CGT NTN-SNR roulements est intervenu volontairement à l'instance ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'annuler la mise à pied disciplinaire du 15 octobre 2012 en raison du caractère illicite de cette sanction et de le condamner à payer au salarié un rappel de salaire ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors, selon le moyen :

1° qu'il suffit, pour pouvoir prononcer une mise à pied disciplinaire, qu'elle soit prévue par le règlement intérieur, peu important que sa durée maximale ne soit pas précisée ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

2° que lorsque le règlement intérieur prévoit la possibilité d'une mise à pied disciplinaire, l'absence de précision de sa durée maximale ne rend pas illicite la notification d'une mise à pied disciplinaire d'un jour ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé que le règlement intérieur de l'entreprise ne fixait pas la durée maximale de la mise à pied disciplinaire, a fait une exacte application des articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du code du travail en déclarant cette sanction illicite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer le syndicat CGT NTN-SNR roulements recevable à intervenir et de le condamner à lui payer une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors, selon le moyen :

1° que la cassation à intervenir sur le premier moyen entraînera par voie de conséquence la censure de l'arrêt en ce qu'il a déclaré le syndicat CGT NTN-SNR Roulements recevable à intervenir et a condamné l'employeur à lui payer une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2° que l'existence d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession, condition de recevabilité de l'intervention d'un syndicat, s'apprécie au regard du moyen sur lequel le juge a effectivement statué ; qu'en l'espèce, c'est en raison de l'absence de précision dans le règlement intérieur de la durée maximale de la mise à pied disciplinaire que la sanction infligée au salarié a été annulée ; qu'en retenant, pour déclarer recevable l'intervention du syndicat NTN-SNR Roulements, que la sanction infligée sous-entendait la résolution d'un litige portant sur l'interprétation plus ou moins large donnée à l'acception de travail effectif et les conséquences susceptibles d'en découler et qu'il importait peu que la contestation formulée par le salarié ne soit fondée qu'à titre subsidiaire sur l'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives que pourrait constituer cette sanction, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail ;

3° que ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession le litige relatif à la validité d'une mise à pied disciplinaire en l'absence de précision dans le règlement intérieur de la durée maximale de cette mesure, peu important l'existence d'un nouveau règlement intérieur en cours d'élaboration plus restrictif s'agissant des faits objet de la sanction ; qu'en déclarant recevable l'intervention du syndicat au prétexte inopérant qu'un nouveau règlement intérieur était négocié au sein de la société et était plus restrictif que celui en vigueur, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu que l'intervention du syndicat portait sur l'interprétation de la notion de travail effectif et sur les conséquences susceptibles d'en découler quant aux obligations mises à la charge des salariés pendant leur temps de travail, a décidé à bon droit qu'elle ne tendait pas à la défense d'un intérêt individuel mais collectif et qu'elle était recevable ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société NTN-SNR roulements aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société NTN-SNR roulements à payer à M. X... et au syndicat CGT NTN-SNR roulements la somme globale de 1 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par M. Huglo, conseiller le plus ancien faisant fonction de président et M. Maron, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 452 du code de procédure civile, en l'audience publique du trois février deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société NTN-SNR roulements.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR annulé la mise à pied disciplinaire du 15 octobre 2012 en raison du caractère illicite de cette sanction et condamné l'employeur à payer au salarié un rappel de salaire ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

AUX MOTIFS PROPRES QUE Sur la licéité de la mise à pied notifiée au salarié : L'article L 1321-1 du code du travail définit le règlement intérieur comme un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement ' 3 ° les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, de telle sorte que, en ayant lui-même prévu ces références pour l'exercice de son pouvoir disciplinaire, après avoir pris l'avis des représentants du personnel, communiqué l'ensemble du texte à l'inspecteur du travail, qui est susceptible d'exercer un contrôle administratif, l'avoir affiché dans les lieux de travail à une place convenable et aisément accessible et déposé au greffé du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise, il est exclu que cet employeur puisse infliger à un salarié une sanction qui ne soit pas prévue par les dispositions de ce règlement intérieur. Corollairement, une mesure de mise à pied disciplinaire, de nature à affecter immédiatement la présence du salarié dans l'entreprise, ainsi que sa rémunération, envisagée à l'encontre d'un salarié à la suite d'un agissement imputé à celui-ci et considéré par l'employeur comme fautif, dans les conditions définies par l'article L 1331-1 du code du travail, ne peut être infligée comme une sanction licite, procédant d'une règle générale et permanente relative à la discipline, que si le règlement intérieur en a préalablement précisé la durée maximale. En l'espèce, alors que le règlement intérieur établi le 26 janvier 2006 par le directeur du

personnel et des relations humaines de la SA NTN-SNR ROULEMENTS conformément aux dispositions des anciens articles L 122-33 et suivants du code du travail, alors en vigueur, contenait des dispositions insérées au § III intitulé SANCTIONS APPLICABLES, lesquelles dispositions énuméraient les mesures disciplinaires susceptibles d'être prises à l'encontre de tout salarié fautif à la suite d'un entretien préalable, mais que la mise à pied disciplinaire figurant au troisième rang de cette liste de mesures n'était assortie d'aucune limitation de durée, l'employeur a notifié à Steve X..., affecté à un poste d'opérateur décolletage responsable de deux tours multibroches au sein de l'unité de production de Meythet de cette entreprise, une mesure de mise à pied d'une nuit, le 24 octobre 2012, assortie d'une retenue correspondante sur son salaire, en lui faisant grief d'avoir surpris par le responsable de cette unité de production, le 14 septembre 2012, occupé à lire des publicités assis à une table à l'arrière des machines, aux termes d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception en date du 15 octobre 2012. Il s'avère pourtant que la mise à pied disciplinaire, telle qu'elle avait été intégrée dans l'échelle des sanctions participant des règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'entreprise, constituait en toute hypothèse une sanction illicite, qui ne pouvait être prise par la SA NTN-SNR ROULEMENTS à l'encontre de Steve X..., à défaut d'en avoir fixé d'emblée la durée maximale dans le cadre des dispositions du règlement intérieur s'imposant à tous, peu important que l'employeur ait pu de facto limiter l'éviction de ce salarié de son poste de travail, en le privant de sa rémunération à due concurrence, pour une seule nuit. Sur les demandes tendant à l'annulation de la mise à pied disciplinaire et au versement du salaire correspondant à la journée d'application de cette mesure : Ainsi prise au préjudice de Steve X... sur le fondement d'un texte qui n'était pas licite, la mesure de mise à pied disciplinaire subie par ce salarié encourt l'annulation : c'est à juste titre que le conseil de prud'hommes d'Annecy a prononcé cette annulation et condamné la SA NTN-SNR ROULEMENTS à verser à ce salarié le montant correspondant à la rémunération dont il a été privé, à raison de son éviction de l'entreprise pendant une journée et la décision prise par cette juridiction doit être confirmée, sauf à préciser que l'annulation est prononcée en raison du caractère illicite de la mesure contestée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE M. X... est sanctionné par une mise à pied disciplinaire d'une journée car il lisait à son poste de travail ; que la lettre du 15 octobre 2012 fait référence au règlement intérieur pour étayer la sanction ; que le règlement intérieur est ainsi rédigé en son article III « sanctions applicables : en cas de manquement aux prescriptions du présent règlement intérieur, le salarié est passible, en fonction de la gravité de la faute et même à la première infraction, des sanctions suivantes : mise à pied disciplinaire » ; (...) que l'arrêt de la Cour de cassation du 26 octobre 2010 stipule « qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale » ; que dans le règlement intérieur de la SA NTN-SNR ROULEMENTS il est écrit seulement « mise à pied disciplinaire », sans précision sur la durée maximale de cette sanction : que l'arrêt de la Cour de cassation ne fait pas référence à une durée quelconque de la mise à pied ; que le texte est clair concernant la licéité d'une mise à pied, le règlement doit préciser la durée maximale ; que si tel n'est pas le cas, la sanction est illicite ; qu'au vu de ce qui précède, le conseil de prud'hommes annule la mise à pied infligée à M. X... ;

1. ALORS QU'il suffit, pour pouvoir prononcer une mise à pied disciplinaire, qu'elle soit prévue par le règlement intérieur, peu important que sa durée maximale ne soit pas précisée ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du Code du travail ;

2. ALORS subsidiairement QUE lorsque le règlement intérieur prévoit la possibilité d'une mise à pied disciplinaire, l'absence de précision de sa durée maximale ne rend pas illicite la notification d'une mise à pied disciplinaire d'un jour ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du Code du travail.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré le syndicat CGT NTN-SNR ROULEMENTS recevable à intervenir et condamné l'employeur à lui payer une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

AUX MOTIFS PROPRES QUE Sur l'intervention du syndicat CGT NTN-SNR ROULEMENTS : Dans la mesure où la sanction infligée à Steve X... excédait très largement la question purement personnelle posée par le refus exprimé par celui-ci et considéré comme injustifié par son employeur de se soumettre aux contraintes inhérentes à la conduite et la surveillance des tours multibroches dont il était responsable, mais sous-entendait la résolution d'un litige portant sur l'interprétation plus ou moins large donnée à l'acceptation de travail effectif et sur les conséquences susceptibles d'en découler quant aux suites données aux obligations de salarié lui-même d'après leur nature, par référence au principe énoncé à l'article 1135 du Code civil, l'intervention du syndicat CGT NTN-SNR ROULEMENTS, organisation représentative au sein de l'entreprise, comme telle légalement habilitée à exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession, conformément à l'article L 2132-3 du code du travail, doit être déclarée recevable, peu important que la contestation formulée par le salarié lui-même à l'encontre de la sanction qui lui a été infligée ne soit fondée qu'à titre subsidiaire sur l'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives que pourrait constituer cette sanction, en l'absence de justification par la nature de la tâche à accomplir et de proportion au but recherché, d'une part, et que l'intervenant ne demande pas de dédommagement mais exclusivement un défraiement de ses frais non taxables, exposés à l'occasion de la procédure poursuivie en cause d'appel, au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE le syndicat CGT NTN-SNR entend intervenir à l'instance qui oppose M. X... à la SA NTN SNR ROULEMENTS suivant les dispositions de l'article L. 2123-3 du Code du travail : « les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent » ; la SA NTN SNR ROULEMENTS conteste la demande du syndicat CGT NTN-SNR alléguant que celui-ci n'a aucune raison d'être partie dans l'affaire présente, qu'il n'y a aucun préjudice direct ou indirect pour la profession ; que l'intervention du syndicat CGT NTN-SNR est légale ; il faut voir quel est l'intérêt collectif de la profession ; par intérêt collectif de la profession il faut entendre par là l'intérêt pour les salariés ou préservation des intérêts des salariés ; qu'en l'espèce, un nouveau règlement intérieur est négocié au sein de la SA NTN SNR ROULEMENTS, que celui-ci est plus restrictif que celui qui est actuellement en vigueur. En effet, par courrier du 26 novembre 2012, l'inspection du travail demande que la société défenderesse procède à nouveau à la consultation du HCSCT consécutivement à un vote du président du CHSCT qui n'aurait pas voté ; que de fait, le nouveau règlement intérieur, toujours en discussion, n'est pas applicable ; que le règlement actuel n'interdit pas de lire ; que la sanction de M. X... constitue pour le syndicat CGT NTN-SNR un exemple que l'entreprise veut instituer alors même que le futur règlement intérieur n'est pas opposable aux salariés ; que le règlement intérieur a la nature d'un acte réglementaire qui s'applique à tous les salariés d'une entreprise ; qu'il s'agit donc de l'intérêt collectif des salariés. Le conseil de prud'hommes dit et juge que l'intervention du syndicat CGT NTN-SNR en application des dispositions de l'article L. 2123-3 du Code du travail est fondée ;

1. ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen entraînera par voie de conséquence la censure de l'arrêt en ce qu'il a déclaré le syndicat CGT NTN-SNR ROULEMENTS recevable à intervenir et a condamné l'employeur à lui payer une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

2. ALORS subsidiairement QUE l'existence d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession, condition de recevabilité de l'intervention d'un syndicat, s'apprécie au regard du moyen sur lequel le juge a effectivement statué ; qu'en l'espèce, c'est en raison de l'absence de précision dans le règlement intérieur de la durée maximale de la mise à pied disciplinaire que la sanction infligée au salarié a été annulée ; qu'en retenant, pour déclarer recevable l'intervention du syndicat NTN-SNR ROULEMENTS, que la sanction infligée sous-entendait la résolution d'un litige portant sur l'interprétation plus ou moins large donnée à l'acception de travail effectif et les conséquences susceptibles d'en découler et qu'il importait peu que la contestation formulée par le salarié ne soit fondée qu'à titre subsidiaire sur l'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives que pourrait constituer cette sanction, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du Code du travail ;

3. ALORS tout aussi subsidiairement QUE ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession le litige relatif à la validité d'une mise à pied disciplinaire en l'absence de précision dans le règlement intérieur de la durée maximale de cette mesure, peu important l'existence d'un nouveau règlement intérieur en cours d'élaboration plus restrictif s'agissant des faits objet de la sanction ; qu'en déclarant recevable l'intervention du syndicat au prétexte inopérant qu'un nouveau règlement intérieur était négocié au sein de la société et était plus restrictif que celui en vigueur, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du Code du travail.

**Composition de la juridiction :** M. Huglo (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Lyon-Caen et Thiriez

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Chambéry 2014-06-03 (Rejet)