

**Cour de cassation
Chambre sociale**

26 octobre 2010
n° 09-42.740
Texte(s) appliqué

Sommaire :

Une sanction disciplinaire ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise et une mise à pied disciplinaire prévue par ce règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale. Doit dès lors être cassé l'arrêt qui, pour refuser d'annuler une mise à pied disciplinaire de cinq jours ouvrés, tout en écartant la sanction prévue au règlement intérieur faute d'être limitée dans sa durée, retient que cette sanction est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur lequel a la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage, sous le seul contrôle de l'autorité judiciaire

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 26 octobre 2010 N° 09-42.740

Cassation partiellement sans renvoi

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur ;

Attendu, ensuite, qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé le 11 janvier 1982 par la société Thomson CSF et dont le contrat de travail a été transféré en second lieu à la société Jabil circuit le 1er juillet 2002 a été sanctionné par une mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés, notifiée le 8 janvier 2006 ;

Attendu que pour refuser d'annuler cette sanction et décider que l'employeur pouvait, eu égard à la faute commise, prononcer une mise à pied de cinq jours, même si le règlement intérieur de la société Jabil Circuit ne comportait pas de dispositions limitant dans le temps une telle sanction et ne pouvait être utilement invoqué, l'arrêt retient qu'une telle sanction est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel a la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 mai 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi sur la demande d'annulation de la sanction de mise à pied ;

Annule la sanction de mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés, notifiée le 8 janvier 2006 ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'appel de Caen pour qu'il soit statué sur les autres points en litige ;

Condamne la société Jabil circuit aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Jabil circuit à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six octobre deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté monsieur X... de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire notifiée le 8 janvier 2006 et de voir condamner la société Jabil Circuit à lui payer un rappel de salaire de 791, 12 euros ;

AUX MOTIFS QUE la mise à pied a été notifiée dans les termes suivants :

« Nous faisons suite à notre entretien du 6 décembre dernier au cours duquel nous vous avons exposé les raisons pour lesquelles nous envisagions une sanction disciplinaire à votre égard pouvant aller jusqu'au licenciement : Le 23 novembre 2005, vous avez diffusé un tract au personnel dans lequel on peut entre autre lire : « Voilà quelques mois que la direction n'avait pas commis une telle lettre et MM Y... et Z...avaient sûrement des démangeaisons dans les doigts... Comme dans les cas précédents « les faits reprochés » ne sont qu'un prétexte ridicule et inepte. En aucun cas, ils n'excusent les propos de monsieur Y..., président du CE, au délégué syndical CGT-FO, qui est aussi l'élu des cadres au CE durant la réunion d'hier : M X..., vous êtes nuisible à la société... » Viendra t-il au prochain CE avec son Baygon jaune et son Baygon vert ? Voilà 70 ans en Allemagne, d'autres tenaient les mêmes propos pour justifier l'ouverture de « camps » et y exécuter les handicapés, les juifs, les communistes, les tziganes et les homosexuels ». Nous considérons que le cadre de la liberté d'expression syndicale a été largement dépassé par ces propos assimilant la direction à des criminels de guerre nazis, propos qui revêtent un caractère diffamatoire et injurieux portant atteinte à la probité, l'honneur et l'intégrité des personnes visées, d'autant que tznus par écrit dans un tract, largement diffusé au sein de l'entreprise et à l'extérieur. Compte tenu de la gravité de ces faits, nous avons initialement envisagé à votre égard une procédure de licenciement et avons consulté, le 22 décembre 2005, le comité d'entreprise sur ce projet. Nos différents échanges ainsi que la lettre publique d'excuses que vous avez rédigée et avez adressée ce jour à monsieur Y... en lui indiquant que vous la diffuseriez la semaine prochaine sous forme de tract, nous ont conduit à modifier notre appréciation quant à la proportionnalité de la sanction à envisager. Nonobstant ces excuses, la gravité des faits qui vous sont reprochés ne nous a en revanche pas permis de modifier notre appréciation quant au nécessaire maintien d'une sanction disciplinaire. En conséquence, nous vous notifions par la présente une mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés qui sera versée à votre dossier. Cette période de mise à pied, applicable semaine 3, soit du lundi 16 janvier au vendredi 20 janvier inclus, ne vous sera pas rémunérée. Nous attirons expressément votre attention sur le fait que nous ne tolérerons à l'avenir aucun autre propos à caractère diffamatoire ou injurieux dépassant le cadre acceptable de la liberté d'expression syndicale, et que si de tels faits venaient à se reproduire, nous serions contraints d'en tirer immédiatement les conséquences sur la poursuite de la relation contractuelle » ; que la sanction de mise à pied est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel a la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire ; qu'en l'espèce, faute d'en limiter la durée, les dispositions du règlement intérieur de la société prévoyant une telle sanction ne peuvent être utilement invoquées ; que s'agissant toutefois d'un écrit syndical, la responsabilité personnelle du délégué syndical qui s'en est reconnu l'auteur et s'en est imputé le contenu en présentant à titre personnel aux personnes visées des excuses pour les propos diffamatoires diffusés par le tract en cause, peut justifier une sanction disciplinaire ; que tel est bien le cas de monsieur X... qui a admis être l'unique auteur du tract diffusé pour régler son cas personnel et s'est excusé auprès de la direction de l'entreprise des propos diffamatoires qu'il contenait à

l'encontre d'un dirigeant qui l'avait tenu pour nuisible à la société Jabil Circuit ; que peut être ainsi qualifiée et excède les limites de la libre expression, y compris syndicale, l'assimilation dans les termes ci-dessus rapportés d'un tel propos visiblement sorti de son contexte, à celui tenu par les nazis pour justifier l'ouverture de camps d'extermination ; qu'eu égard aux propos diffamatoires, étrangers à toute revendication professionnelle, tenus par le salarié au travers d'un tract syndical, conçu par lui seul dans le but de régler un compte personnel, et aux excuses ensuite présentées, la sanction de 5 jours de mise à pied paraît adaptée ;

1) ALORS QUE le règlement intérieur fixe la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ; que la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un salarié est illicite lorsqu'elle ne figure pas, parmi celles prévues par le règlement intérieur ; qu'est nulle la mesure de mise à pied dont le règlement intérieur ne prévoit pas de durée maximale ; qu'en retenant que la mise à pied disciplinaire de monsieur X... était régulière, tout en constatant que, faute d'en limiter la durée, les dispositions du règlement intérieur de la société Jabil Circuit prévoyant une telle sanction ne pouvaient être invoquées, ce dont il résultait que la mise à pied disciplinaire notifiée au salarié était nécessairement nulle comme n'étant pas prévue par le règlement intérieur, la cour d'appel a violé les articles L. 1321-1, L. 1331-1 et L. 1333-1 du code du travail ;

2) ALORS QUE le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ; que lorsque des tracts sont distribués au seul personnel de l'entreprise, le délit de diffamation par voie de presse n'est pas constitué, puisque fait défaut l'élément de publicité requis par la loi du 29 juillet 1881 ; qu'en retenant que la sanction disciplinaire de monsieur X... était justifiée eu égard « aux propos diffamatoires » tenus par ce dernier dans le tract du 23 novembre 2005, tout en constatant que ce tract n'avait été diffusé qu'au personnel de la société Jabil Circuit, la cour d'appel a violé l'article L. 2142-5 du code du travail, ensemble les articles 23 et 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse ;

3) ALORS QUE (subsidaire) lorsque des tracts sont distribués au seul personnel de l'entreprise, le délit de diffamation par voie de presse n'est pas constitué, puisque fait défaut l'élément de publicité requis par la loi du 29 juillet 1881 ; qu'en retenant que la sanction disciplinaire de monsieur X... était justifiée eu égard « aux propos diffamatoires » contenus dans le tract syndical, sans rechercher si ce tract avait été diffusé à l'extérieur de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légitime au regard de l'article L. 2142-5 du code du travail, ensemble les articles 23 et 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse ;

4) ALORS QU'en s'abstenant de rechercher si la circonstance, d'une part, que les propos incriminés contenus dans le tract litigieux ont été tenus par monsieur X... sous le coup de la colère après que l'employeur l'ait qualifié en public au cours d'une réunion du comité d'entreprise de « nuisible à la société », et, d'autre part, qu'il a immédiatement diffusé auprès des salariés de l'entreprise un tract d'excuses, ne rendait pas disproportionnée la mise à pied disciplinaire infligée au salarié, et ne justifiait pas en conséquence son annulation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1321-1, L. 1331-1, L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail.

Composition de la juridiction : Mme Collomp, M. Allix, M. Mansion, SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini
Décision attaquée : Cour d'appel Rennes 2009-05-12 (Cassation partiellement sans renvoi)