

[CONTRAT DE TRAVAIL - REMUNERATION]

La durée maximale de la mise à pied disciplinaire doit impérativement figurer au règlement intérieur

La Cour de cassation poursuit sa construction prétorienne en matière de mise à pied disciplinaire. Pendant longtemps, cette sanction bénéficiait d'un traitement de faveur, issu de la seule jurisprudence. La Cour de cassation avait en effet admis qu'un employeur puisse notifier une mise à pied disciplinaire alors même que cette sanction ne figurait pas dans le règlement intérieur (Cass. Soc. 25 juin 1987, n°84-42314).

En dépit d'une circulaire de 1991 (Circulaire du Ministère du Travail n°91/17 du 10 septembre 1991) interdisant le recours à des sanctions non prévues au règlement intérieur, la Cour de cassation avait maintenu sa jurisprudence dérogatoire et ce jusqu'à fin 2010.

Il a en effet fallu attendre un arrêt du 26 octobre 2010, pour que la Cour opère un revirement et assujettisse cette sanction disciplinaire à une double condition : à savoir sa mention expresse et sa durée maximum au règlement intérieur. A défaut, la sanction est devenue illicite (cass. soc. 26 octobre 2010, n°09-42740).

Cette jurisprudence a été appliquée de façon constante par les juridictions de fond et confirmée par la Cour de cassation encore récemment (cass. soc. 12 décembre 2013, n°12-22642).

Dans un arrêt du 7 janvier dernier, la Haute Cour est venue ajouter une nouvelle pierre à son édifice (Cass. soc. 7 janvier 2015, n°13-15630). Elle rappelle qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale, mais dans un contexte bien particulier.

Dans l'affaire soumise à son contrôle, l'employeur avait en effet omis de fixer une limite à ladite sanction dans son règlement intérieur. Il pensait néanmoins obtenir la validation de celle-ci au motif que la Convention collective applicable précisait, elle, qu'une mise à pied disciplinaire ne pouvait pas excéder 10 jours ouvrables.

L'argument avait convaincu la Cour d'appel, mais pas la Chambre sociale, estimant que le cadre conventionnel ne pouvait exonérer l'employeur de ses obligations.

La solution peut d'abord surprendre si l'on considère qu'un raisonnement parfaitement analogue avait été accepté par la Chambre sociale en matière de clause de non-concurrence : une telle clause contractuelle dépourvue de contrepartie pécuniaire avait été jugée licite dès lors que la convention collective applicable auquel le contrat renvoyait expressément prévoyait cette contrepartie (Cass. Soc. 10 mars 2004, n°02-40.108).

La solution peut à l'inverse se concevoir si l'on considère que la mise à pied emporte la suspension du contrat de travail pendant toute sa durée, suspension privative du salaire. Cette exception légale à l'interdiction des sanctions pécuniaires se devait certes d'être strictement encadrée par la Loi, à défaut, la jurisprudence.

Mais surtout il faut y voir une volonté de s'assurer que l'information et la consultation préalable a bien été donnée au salarié - en l'espèce à ses représentants élus au Comité d'entreprise, puisque cette Institution est consultée obligatoirement sur le contenu du règlement intérieur. Ce pré-carré dévolu au Comité d'entreprise explique certainement la solution retenue par l'arrêt.

Cette décision nous rappelle donc un principe souvent important en droit du travail : l'information est le préalable nécessaire à l'opposabilité.

Mais ce préalable n'est pas toujours suffisant : en matière disciplinaire, la sanction doit être visée au règlement intérieur avec le détail nécessaire, en l'espèce la durée maximale de la mise à pied. A défaut la sanction sera jugée illicite, et ce irréfragablement.

Virginie DELESTRE