

Dalloz jurisprudence
Cour de cassation
Chambre sociale

31 mars 2009
n° 07-44.791

Texte intégral :

Cour de cassationChambre socialeCassation31 mars 2009N° 07-44.791

République française

Au nom du peuple français

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-40 et R. 516-31, devenus L. 1331-1 et R. 1455-7 du code du travail, et l'article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., employé par la société Semitag en qualité de conducteur receveur, affecté en dernier lieu sur des lignes de tramway en soirée, s'est vu retirer son habilitation à la conduite des tramways par son employeur le 22 novembre 2006 à la suite d'un incident survenu le 15 octobre, et a été affecté à la conduite d'une ligne de bus en journée ; que le salarié a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes provisionnelles à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts du fait du retrait de l'habilitation ;

Attendu que pour débouter le salarié de ces demandes, la cour d'appel a retenu que le règlement intérieur de la société Semitag pris en application de l'article 37 du décret n° 2003-425 du 9 mai 2003 donnait au directeur le pouvoir de retirer l'habilitation à la conduite des tramways à un salarié ayant enfreint les consignes de sécurité, que le retrait d'habilitation à la conduite des tramways ne pouvait donc être assimilé aux sanctions disciplinaires de mutation et de rétrogradation et qu'ainsi, l'avis motivé du conseil de discipline n'était pas requis ;

Attendu, d'abord, que constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui 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 ;

Attendu, ensuite, que l'article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs dispose que les sanctions du deuxième degré que constituent la suspension temporaire sans solde, la mutation ou le changement d'emploi par mesure disciplinaire, la rétrogradation et le licenciement doivent être prises après un avis motivé du conseil de discipline ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le retrait d'habilitation de la conduite des tramways et l'affectation consécutive du salarié sur une ligne

de bus décidés en raison d'un comportement considéré par l'employeur comme fautif constituaient une sanction disciplinaire et s'analysaient en un changement d'emploi ou une mutation au sens de l'article 49 qui imposait la saisine préalable du conseil de discipline, de sorte que l'obligation de l'employeur au paiement d'une provision n'était pas sérieusement contestable, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 septembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Chambéry ;

Condamne la société Semitag aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Semitag 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 trente et un mars deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me LE PRADO, avocat aux Conseils pour M. X...

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR rejeté la demande du salarié formulée aux fins de le voir rétablir dans ses fonctions de conducteur de tramways et aux fins d'obtenir le paiement de rappel de salaire à titre provisionnel et de dommages et intérêts pour faire cesser le trouble manifestement illicite causé par le prononcé d'une sanction disciplinaire à son encontre ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'« il ressort du rapport d'instruction interne que le 15 octobre 2006 à 22 heures 21, Abdelkader X... qui conduisait la rame 6035 a circulé à contresens pendant plus de cent mètres, jusqu'à ce que se produise un face à face avec la rame 6020 que son conducteur a stoppé à temps ; qu'à la suite de cet incident, la SERMITAG a par courrier recommandé du 22 novembre 2006, notifié à Abdelkader X... le retrait de son habilitation à la conduite des tramways, après avoir recueilli l'avis de la commission d'habilitation qui s'est réunie le 9 novembre 2006; que pour fonder sa demande devant la juridiction des référés, Abdelkader X... soutient que le retrait de son habilitation à la conduite constitue une sanction et que cette sanction est illicite parce que prise sans respect de la procédure disciplinaire prévue par la convention collective et le règlement intérieur; que tout exploitant d'un système de transport guidé est tenu à des obligations relatives à la sécurité qui sont définies par le décret n° 2003-425 du 9 mai 2003 ; que l'article 37 de ce décret dispose que le personnel d'exploitation affecté à une tâche de sécurité, en particulier les conducteurs, reçoit une formation adéquate et une habilitation fixées par le règlement de sécurité de l'exploitation et que nul ne peut être affecté à une tâche de sécurité pour laquelle il n'est pas habilité; que le règlement de la SEMITAG prévoit que l'habilitation tramway est définie comme la reconnaissance par l'employeur de la capacité d'une personne à conduire un tramway dans les meilleures conditions de confort, d'efficacité et de sécurité ; qu'il en résulte que seul le directeur de la SEMITAG a le pouvoir de délivrer des habilitations, de les suspendre ou de les retirer, ce qui relève non de son pouvoir disciplinaire mais de son pouvoir de gestion et de son obligation de sécurité ; qu'il s'ensuit que ni la suspension de l'habilitation, ni son retrait ne constituent des sanctions au sens de la convention collective et du règlement intérieur, même

si elle interviennent dans la plupart des cas à la suite de comportements jugés fautifs énumérés par le règlement intérieur (excès de vitesse, non respect de la signalisation); que bien que le retrait de l'habilitation à la conduite des tramways entraîne ipso facto l'affectation du conducteur sur une ligne de bus, il n'est pas pour autant assimilable aux sanctions disciplinaires que sont la mutation et la rétrogradation prévues par la convention collective et le règlement intérieur; qu'en l'espèce, le directeur de la SEMITAG n'avait pas à saisir le conseil de discipline ; qu'il a agi conformément à ce que prévoit le règlement intérieur en sollicitant l'avis de la commission d'habilitation préalablement à sa décision qui n'est pas illicite; qu'il convient de confirmer en toutes ses dispositions l'ordonnance de référé rendue le 7 mars 2007 » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU' «il ressort des fiches de paie du salarié que si une différence de revenus est effectivement intervenue suite au changement d'affectation en raison de la perte d'habilitation, elle n'est pas liée ni à un déclassement entraînant une perte de revenus de base, ni à la perte d'une prime, mais seulement à une différence provenant de la réalisation de nombre d'heures supplémentaires inférieures précédemment réalisées à l'occasion de la conduite de tramways ainsi qu'à une réduction du nombre de week-ends et des nuits travaillés ; qu'enfin, il n'est pas soutenu par Monsieur X... que son affectation sur une ligne particulière, avec des horaires précis, aient été une condition déterminante de son embauche, de sorte que la modification de son affectation et de ses horaires ne constituent pas une modification substantielle de son contrat de travail, puisque s'agissant d'une différence de rémunération liée seulement à l'accomplissement ou non d'heures supplémentaires, de travail de nuit ou le week-end, l'affectation d'un salarié à ce type de poste, ou son retrait, constitue une prérogative de l'employeur dans laquelle il n'appartient pas au juge des référés de s'immiscer ;

que la société SEMITAG était donc en droit de modifier l'affectation de Monsieur X... en l'affectant à une ligne de bus, ainsi que de lui demander d'accomplir moins d'heures supplémentaires, de travail de nuit ou le week-end, dans le cadre de son pouvoir de direction et de gestion de ses effectifs, sauf abus de droit ; que la perte de revenus provenant d'une diminution des heures supplémentaires, des nuits et des week-ends travaillés, n'est que la conséquence de l'exercice du pouvoir de gestion de l'employeur de faire effectuer ou non ses heures venant en plus de l'horaire de travail normal » ;

ALORS QU'il appartient au juge des référés de vérifier si la sanction prononcée par l'employeur est, ou non, constitutive d'un trouble manifestement illicite ; que le juge des référés doit faire cesser le trouble manifestement illicite tiré du prononcé d'une sanction à l'encontre d'un salarié emportant modification de son contrat de travail, sans que ne soit respectée la procédure conventionnelle prévue; que l'article 49 de la convention collective nationale des transports urbains impose un avis motivé du conseil de discipline avant le prononcé par l'employeur d'une mesure de rétrogradation ; que la rétrogradation se définit comme une mesure destinée à sanctionner un comportement fautif, qui emporte modification du contrat de travail, résultant de l'affectation du salarié à un poste différent avec diminution de sa rémunération ; que la Cour d'appel, par motifs propres, a relevé qu'aux termes du règlement intérieur de l'entreprise, le retrait d'habilitation intervenait notamment à la suite de comportements jugés fautifs, tels que le non respect de la signalisation, et que par décision du 22 novembre 2006, l'employeur a notifié au salarié, affecté au dépôt de GIERES et travaillant en soirée, un retrait d'habilitation à la conduite de tramways pour avoir, le 15 octobre 2006, à la suite du franchissement d'un feu au rouge, circulé à contresens pendant plus de cent mètres jusqu'à ce que se produise un face à face avec la rame 6020 que son conducteur a stoppé à temps ; que la Cour d'appel a également constaté que consécutivement à ce retrait, le salarié a été affecté au dépôt d'EYBENS sur une ligne de bus en journée ; qu'elle a en outre relevé, par motifs adoptés, que le salarié avait subi une perte de revenus à la suite de cette nouvelle affectation ; qu'il se déduisait de ces énonciations que le retrait d'habilitation à la conduite des tramways infligé au salarié, et son affectation consécutive sur une ligne de bus avec changement de ses horaires, de son lieu de travail, et perte de rémunération, s'analysait en une mesure de rétrogradation qui imposait la saisine préalable du conseil de discipline, ainsi que le prévoyait la convention collective applicable, de telle sorte que le prononcé de cette sanction, sans que l'employeur ne respecte la procédure

conventionnelle, constituait un trouble manifestement illicite, qu'il appartenait au juge des référés de faire cesser ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles R.516-31 et L.122-40 du Code du travail et l'article 49 de la convention collective nationale des transports urbains ;

ET ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE la mutation disciplinaire est un changement d'affectation décidé par l'employeur en raison de faits commis par le salarié, considérés par lui comme fautifs ; que l'article 49 de la convention collective nationale des transports urbains impose un avis motivé du conseil de discipline avant le prononcé par l'employeur d'une mutation ; que la Cour, d'appel, qui a relevé qu'aux termes du règlement intérieur de l'entreprise, le retrait d'habilitation intervenait notamment à la suite de comportements jugés fautifs, tels que le non respect de la signalisation, et que par décision du 22 novembre 2006, l'employeur a notifié au salarié, affecté au dépôt de GIERES, un retrait d'habilitation pour la conduite de tramways, en raison d'une circulation à contresens pendant plus de cent mètres, et son affectation consécutive au dépôt d'EYBENS sur une ligne de bus, aurait du en déduire que ces mesures constituaient, à tout le moins, une mutation disciplinaire qui imposait la saisine préalable du conseil de discipline, de telle sorte que le prononcé de cette sanction sans que l'employeur ne respecte la procédure conventionnelle constituait un trouble manifestement illicite, qu'il appartenait au juge des référés de faire cesser; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations, la Cour d'appel a derechef violé les articles R.516-31 et L.122-40 du Code du travail et l'article 49 de la convention collective nationale des transports urbains.

Composition de la juridiction : Mme Collomp (président), Me Le Prado, SCP Gatineau et Fattaccini

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble 12 septembre 2007 (Cassation)