

# Jurisprudence

Cour de cassation  
Chambre sociale

23 mai 2007  
n° 05-17.582

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Cassation partielle 23 mai 2007 N° 05-17.582

## République française

### Au nom du peuple français

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu selon l'arrêt attaqué et les pièces de la procédure qu'un accord d'entreprise sur le droit syndical a été signé le 8 janvier 1975 entre des organisations syndicales et la société Laboratoires MSD Chibret aux droits de laquelle se trouve la société Laboratoires Merck Sharp et Dohme Chibret (la société) ; que l'article 12 dispose que lorsqu'une sanction est envisagée à l'encontre d'un membre du personnel, une commission de discipline est réunie à l'initiative du directeur du personnel, que la direction du personnel avise les organisations syndicales dans un délai minimum de 24 heures avant la réunion de la commission, ces dispositions étant reprises par l'article 4 du règlement intérieur ; que plusieurs organisations syndicales ont assigné la société pour faire juger qu'elle n'avait pas respecté le règlement intérieur et l'accord sur le droit syndical en matière de procédure disciplinaire, notamment lors du licenciement d'un cadre dirigeant prononcé le 16 décembre 2002, et demander sa condamnation à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir confirmé le jugement du tribunal de grande instance de Clermont-Ferrand en ce qu'il a jugé qu'elle n'avait pas respecté le règlement intérieur et l'accord d'entreprise en matière de procédure disciplinaire et l'a condamnée à payer à chacune des trois organisations syndicales une somme à titre de dommages-intérêts et des sommes sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, alors, selon le moyen :

1 / que l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur lui appartient en propre, lui seul étant en mesure d'apprécier si les faits pour lesquels il adresse des observations au salarié ont la nature d'une faute disciplinaire ; qu'en l'espèce, comme elle le faisait valoir dans ses conclusions (p. 4 et 5) et comme il ressortait du compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 14 mars 2003, elle avait expressément indiqué à propos du courrier du 21 février 2003 qu'il ne s'agit pas d'une lettre d'avertissement mais de mise en garde écrite" ;

qu'elle excède ses pouvoirs et se substitue indûment à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir

disciplinaire, en violation des articles L. 122-40 et suivants du code du travail, l'arrêt attaqué qui modifie la qualification donnée à ce courrier par l'employeur et retient qu'il s'agit d'un avertissement adressé au salarié ;

2 / que l'avertissement constitue une sanction disciplinaire ;

que, comme l'a constaté l'arrêt attaqué (p. 6), le courrier du 21 février 2003 précisait au salarié qu'en cas de renouvellement de son comportement, il s'exposerait "à des sanctions disciplinaires", ce qui marquait que ledit courrier ne constituait pas en soi une sanction disciplinaire et ni donc un avertissement ; qu'il s'ensuit que viole les articles L. 122-40 et suivants du Code du travail l'arrêt attaqué qui retient que par ce courrier elle aurait adressé un avertissement au salarié ;

3 / que constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que des observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif et que l'avertissement représente une sanction disciplinaire ; que, comme l'a rappelé l'arrêt attaqué (p. 6), dans son courrier du 5 novembre 2003, la société faisait seulement état d'une "erreur" sans la qualifier de faute et demandait seulement au salarié d'appliquer quotidiennement une rigueur absolue dans l'exercice de ses fonctions pour qu'elle ne se reproduise pas ; qu'il s'ensuit que c'est en violation de l'article L. 122-40 du code du travail que l'arrêt attaqué a qualifié ce courrier d'avertissement ;

4 / que le courrier du 5 novembre 2003, qui ne faisait que mettre l'accent sur une erreur commise et attirer l'attention du salarié sur l'attitude à adopter pour qu'elle ne se reproduise pas, ne comportait aucune sanction immédiate ni aucune menace de sanction dans l'avenir en cas de répétition ; qu'il s'ensuit que viole les articles L. 122-40 et suivants du code du travail l'arrêt attaqué qui déclare qu'il s'agissait d'une sanction disciplinaire ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 122-40 du code du travail, constitue une sanction, toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les mesures avaient été notifiées aux salariés les 21 février et 5 novembre 2003 pour des faits que l'employeur considérait comme fautifs, a légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ensemble l'article 9 du code civil ;

Attendu que pour décider que la société avait privé les organisations syndicales de l'exercice du droit prévu par les articles 12 de l'accord et 14 du règlement intérieur, la cour d'appel énonce par motifs propres, que l'employeur étant à l'initiative du licenciement, c'est à lui qu'il appartient dans le cadre du litige l'opposant au syndicat de justifier du motif de la rupture de la relation contractuelle en produisant la lettre de licenciement aux débats, que l'appelant ne peut se prévaloir que le salarié licencié par elle se serait opposé à la communication aux débats de la lettre de licenciement ce qui aurait pour conséquence de faire obstacle à la loyauté devant présider à tout débat, et par motifs adoptés, que l'employeur est tenu d'informer les organisations syndicales de la cause réelle du licenciement, dans le but de leur permettre d'apprécier le caractère disciplinaire ou non de la mesure envisagée pour donner, s'il y a lieu, un simple avis sur la sanction envisagée, que toute autre considération faisant référence au respect de la vie privée du salarié même expressément invoqué par celui-ci, est sans incidence dans la mesure où le chef d'entreprise, le chef de service et les organisations syndicales réunies en commission sont tous tenus au strict secret professionnel et au strict respect de la vie privée et personnelle du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la production de la lettre de licenciement réclamée par les organisations syndicales se heurtait à un empêchement légitime dès lors que le salarié

s'opposait à sa communication, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit que la société n'avait pas respecté le règlement intérieur et l'accord d'entreprise du 8 janvier 1975 en matière de procédure disciplinaire en refusant de divulguer le motif du licenciement prononcé le 18 décembre 2002 et l'a condamnée à payer aux syndicats une somme globale à titre de dommages-intérêts, et des sommes en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, l'arrêt rendu le 24 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Limoges ;

Condamne le syndicat CFDT chimie énergie Auvergne Limousin aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 partiellement cassé ;

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

**Composition de la juridiction** : Président : Mme COLLOMP

**Décision attaquée** : cour d'appel de Riom (4e chambre civile (sociale)) 2005-05-24 (Cassation partielle)