

## Une demande d'explications écrites peut constituer une sanction disciplinaire

(Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-26.916)

La Cour de cassation est venue confirmer, dans un arrêt du 19 mai dernier, qu'une demande d'explications écrites, à la suite de faits considérés comme fautifs par l'employeur et donnant lieu à l'établissement d'un procès-verbal conservé au dossier du salarié, constituait une sanction disciplinaire. Au nom du principe "non bis in idem", ces mêmes faits ne peuvent pas donner lieu à un licenciement disciplinaire ultérieur.

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié employé en tant qu'opérateur colis à la Poste. Après avoir été convoqué à un entretien préalable au licenciement en raison de divers manquements aux règles de procédure, il a été destinataire d'une demande d'explication sur son attitude. Cette demande avait été formulée en application d'un règlement interne, permettant au délégataire du pouvoir disciplinaire, lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de mettre en cause le bon fonctionnement du service ou d'entraîner l'application d'une sanction, de faire procéder à l'ouverture d'une enquête. Pour la constatation immédiate des irrégularités et fautes commises par le salarié sous leur autorité, les chefs immédiats ont à leur disposition les procès-verbaux de constat. Lorsque l'enquêteur recueille les explications du salarié en cause, ce dernier doit répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées. Tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait, à lui seul, justifier une sanction. Le procès-verbal de constat ou d'explication n'a en aucun cas valeur de sanction. A l'issue de cette procédure, dans cette affaire, le salarié s'était vu notifier un licenciement

pour faute grave, dont il a contesté la cause réelle et sérieuse, estimant avoir fait l'objet d'une double sanction pour les mêmes faits.

La question se posait donc de savoir si cette procédure interne de demandes d'explications écrites devait être regardée comme une simple mesure d'instruction préalable au licenciement ou comme une sanction à part entière (auquel cas, à peine de nullité, le licenciement ne pouvait avoir lieu, au nom du principe selon lequel il est impossible de sanctionner deux fois les mêmes faits).

Pour les juges du fonds, si la procédure avait bien été déclenchée en raison d'agissements considérés comme fautifs par l'employeur, il ne pouvait s'agir d'une sanction au sens de l'article L. 1331-1 du Code du travail, en l'absence de mesure de nature à affecter le contrat de travail du salarié qui peut seulement voir la procédure disciplinaire se poursuivre à la demande de sa hiérarchie.

Pour mémoire, l'article L. 1331-1 du Code du travail prévoit que "Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur 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".

Ainsi, pour la Cour d'appel, il s'agissait d'une mesure d'instruction issue d'un règlement interne et non d'une sanction à part entière.

Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis. En effet, pour les Hauts magistrats, la demande d'explications

écrites doit s'analyser, tant au regard du contexte de mise en œuvre, que de son caractère contraignant et de ses conséquences mêmes non immédiates, en une sanction disciplinaire, rendant, de ce fait, le licenciement ultérieur sans cause réelle et sérieuse.

Pour en arriver à cette conclusion, la Cour de cassation relève notamment les éléments suivants :

- Le contexte des griefs : la procédure de demande d'explications écrites avait été mise en œuvre à la suite de faits considérés comme fautifs.
- Le caractère contraignant : le salarié devait répondre seul et immédiatement aux questions posées, tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constituant un grief supplémentaire et pouvant, à lui seul, justifier une sanction.
- La consignation dans le dossier du salarié : le procès-verbal consignait les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié étaient conservés dans le dossier individuel de celui-ci.

Il s'agit ici pour la Cour de cassation de confirmer sa jurisprudence antérieure. En effet, elle avait jugé, en 2013, à propos de la même procédure interne, au sein de la même entreprise, que la procédure de demande d'explications écrites mise en œuvre à la suite de faits qualifiés de refus d'obéissance, avec conservation dans le dossier individuel du salarié des demandes formulées par l'employeur et des réponses écrites du salarié, constituait une sanction (Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-23.891). ■



### Parution

#### Convention collective nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises

Cette nouvelle édition 2015 regroupe l'ensemble des textes, avenants et accords relatifs au personnel des Services de santé au travail interentreprises.

Le bon de commande est disponible sur le site Internet des Editions Docis.

Editions **DOC/S**  
www.editions-docis.com

