

Arrêt n° 2078 du 26 octobre 2010 (09-42.740) - Cour de cassation - Chambre sociale

Dans un arrêt rendu le 26 octobre 2010 (pourvoi n° T 09-42.740), la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions au sujet de l'encadrement du pouvoir de sanction de l'employeur par le règlement intérieur de l'entreprise.

La loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise a encadré le pouvoir disciplinaire de l'employeur en réglementant le contenu et le processus d'élaboration du règlement intérieur ; celui-ci doit, notamment comporter les règles permanentes et générales de discipline dans l'entreprise, la nature et l'échelle des sanctions. Le Conseil d'Etat a déjà jugé (C.E. 21 septembre 1990, n° 105247) que "si la mise à pied (...) peut figurer dans l'échelle des sanctions prévues par le règlement intérieur, ledit règlement doit préciser la durée maximale de cette mise à pied", mais c'était la première fois que se posait à la Cour de cassation, sous l'empire de la loi du 4 août 1982, la question de savoir si l'employeur, a la possibilité de prononcer une sanction qui n'est pas prévue par le règlement intérieur ou qui n'est prévue que de façon incomplète

Reprochant à un salarié d'avoir tenu des "propos diffamatoires", son employeur l'a sanctionné par une mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés. Le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait la possibilité pour l'employeur de prononcer une sanction de cette nature, mais n'en précisait pas la durée. Le salarié a donc agi en justice afin de contester cette sanction, dont il invoquait la nullité, à défaut d'être prévue dans sa durée par le règlement intérieur.

Dans son arrêt du 26 octobre, la chambre sociale de la Cour de cassation a accueilli la demande du salarié, en jugeant qu'une sanction disciplinaire ne peut être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur de l'entreprise, et qu'une mise à pied disciplinaire prévue par le règlement intérieur de l'entreprise n'est licite que si ce règlement en fixe la durée maximale.