



Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 juillet 2018, 17-18.241, Publié au bulletin

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 17-18.241
ECLI:FR:CCASS:2018:SO01100
Publié au bulletin
Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 04 juillet 2018

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes, du 17 mars 2017

Président
M. Frouin

Avocat(s)
SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, SCP Monod, Colin et Stoclet

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er mars 2007 en qualité d'acheteur expert bâtiment par la SNCF mobilités ; que, les 4 et 5 février 2013, le salarié et Mme Z... ont saisi la direction éthique de la SNCF ; que, se fondant sur le rapport de la direction de l'éthique, l'employeur a notifié au salarié le 18 septembre 2013 une mesure de suspension et l'a convoqué devant le conseil de discipline ; qu'il a été licencié le 25 septembre 2013 ;

Sur le premier moyen et les première et deuxième branches du deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le deuxième moyen pris en sa troisième branche :

Vu l'article 6, §§ 1 et 3, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes ;

Attendu que pour dire que la procédure de licenciement est régulière et le licenciement justifié, la cour d'appel, après avoir retenu que l'atteinte aux droits de la défense fondée sur le caractère anonyme des témoignages recueillis par la direction de l'éthique n'est pas justifiée dans la mesure où le salarié a eu la possibilité d'en prendre connaissance et de présenter ses observations, s'est fondée de manière déterminante sur le rapport de la direction de l'éthique ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
Et sur le deuxième moyen, pris en sa quatrième branche :

Vu le référentiel RH00144 interne à la SNCF ;

Attendu, selon ce texte, que lorsqu'une majorité absolue de voix converge vers un niveau de sanction, ce niveau constitue l'avis du comité de discipline, il y a alors un seul avis, le directeur ne peut prononcer une sanction plus sévère ; que lorsqu'aucun niveau de sanction ne recueille la majorité des voix, le conseil a émis plusieurs avis. Dans ce cas, il y a lieu de tenir compte des avis émis par le conseil pour déterminer une majorité, ou tout au moins le partage des avis en 2 parties ; que pour ce faire, les voix qui se sont portées sur la plus sévère des sanctions s'ajoutent à l'avis ou aux avis du degré inférieur qui se sont exprimés, jusqu'à avoir 3 voix ; que le directeur peut prononcer une sanction correspondant à l'avis le plus élevé ainsi déterminé ;

Attendu que pour dire le licenciement du salarié justifié, l'arrêt retient que le conseil de discipline s'est prononcé à égalité pour et contre le licenciement, soit trois voix pour et trois voix contre, et dans les mêmes conditions pour un dernier avertissement avec une mise à pied de douze jours et un déplacement, que compte tenu des avis exprimés par le conseil de discipline, le directeur pouvait donc prononcer la sanction correspondant à l'avis le plus élevé, à savoir le licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le directeur ne pouvait prononcer un licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

l'arrêt rendu le 17 mars 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; 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 d'Angers ;

Condamne la SNCF mobilités aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à M. X... ;

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 quatre juillet deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que M. X... n'a pas fait l'objet d'une mesure discriminatoire, de l'AVOIR en conséquence débouté de sa demande de nullité du licenciement et de la mise à pied conservatoire ainsi que de sa demande de réintégration et de paiement d'une indemnité au titre des salaires perdus pendant la période allant du licenciement à la date de sa réintégration ou, subsidiairement d'une indemnité pour licenciement nul outre le versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi ;

AUX MOTIFS propres QUE sur la nullité du licenciement et de la mise à pied, l'article L. 1132-1 du code du travail précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ; que selon l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ; que constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ; que la discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2 ; que l'article L. 1134-1 du code du travail prévoit que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que pour fonder sa demande de nullité, M. Charles X... invoque la dénonciation d'attaques racistes à l'encontre de deux ses collègues, Mmes A... et B... ; qu'il vise la pièce n° 5 qui concerne les propos dénoncés par Mme A... dans le courriel du 23 octobre 2012 ; qu'en l'espèce, dans ce courriel, Mme A... a informé Mme Z..., sa responsable hiérarchique, que la veille, alors qu'elle prenait un café avec deux autres personnes d'origine marocaine et algérienne, Mme C... ou Mme D... a dit « tiens, le Maghreb est au café » ; que par courriel en date du 25 octobre 2012, Mme Z... a rappelé à Mme A... que le 22 octobre 2012 à 11 heures 40, elle lui avait fait part de sa décision d'effectuer auprès de Mme D... une demande d'explications écrites afin d'éclaircir les faits en question et qu'elle lui avait également demandé de ne pas en parler à cette dernière ; qu'elle a précisé qu'elle avait également rencontré les protagonistes en présence de M. E... et qu'en fonction des éclaircissements qui lui seraient fournis dans la réponse à la demande d'explications écrites, elle prendrait, avec la direction des achats, les dispositions nécessaires conformément au chapitre 9 du statut applicable en matière de garanties disciplinaires ; que pour sa part, M. Charles X... vise la pièce n° 6 relative à un courriel adressé par lui-même à M. F... le 8 février 2012 précisant qu'il ne pouvait pas et ne sera pas le témoin de l'effet inverse attendu à la suite des propositions faites à Mme A... dans un contexte d'urgence impérieuse, ce courriel faisant suite à un courriel de M. F... adressé à cette dernière et mis en copie à plusieurs salariés, dont l'appelant, évoquant la proposition d'un nouveau poste à l'antenne nantaise en raison de la détérioration de l'état de santé exprimée par l'intéressée ; que M. Charles X... échoue à démontrer l'existence d'un lien entre ces échanges de courriels espacés de plusieurs mois et dont les sujets sont manifestement très différents ; qu'en tout état de cause, M. Charles X... ne justifie pas avoir dénoncé les propos racistes dont Mme A... a précisé avoir été la victime puisque cette dernière l'a fait elle-même ; qu'il est par ailleurs démontré que dès qu'elle a en sa connaissance, Mme Z... a pris des mesures pour instruire les faits dénoncés et a annoncé clairement la procédure réglementaire qui devait être suivie ; que M. Charles X... produit également une feuille de papier sur laquelle ont été inscrits les mots suivants de manière anonyme : « PDG's armchair Cat 1 prime à l'incompétence » ; que ces propos sont certes désagréables en ce qu'ils mettent en doute les compétences d'une personne sans qu'elle soit désignée, toutefois, aucun élément ne permet d'établir un lien avec M. Charles X..., ni avec une quelconque discrimination au sens de l'article rappelé ci-dessus ; que l'extrait d'un procès-verbal du CHSCT, invoqué par M. Charles X... comme attestant des relations difficiles entre la hiérarchie et les salariés, n'évoque aucun propos, ni aucune attitude discriminatoires à l'égard de l'appelant ; que le courrier daté du 31 juillet 2013 qu'il a lui-même rédigé pour contester les faits ayant motivé sa mise à pied ne saurait constituer un élément permettant d'attester du caractère discriminatoire de cette mesure, ni même l'attestation rédigée par M. M... au sujet des faits reprochés pour le seul motif qu'il justifie avoir appuyé la candidature de ce dernier ; qu'enfin, les tremblements évoqués par Mme Z... à l'occasion d'un entretien avec M. Charles X... ne peuvent en aucun cas être rattachés à l'état de santé antérieur allégué par ce dernier dont il n'est pas démontré qu'il était connu de son interlocutrice qui faisait seulement référence à son état d'énervement ; qu'aucun des éléments examinés ci-dessus ne permet d'établir que M. Charles X... a fait l'objet d'une mesure discriminatoire ; qu'en conséquence, la demande de nullité du licenciement et de la mise à pied est rejetée ;

AINSI QU'AUX MOTIFS propres QUE sur le licenciement, par courrier en date du 25 novembre 2013, l'établissement SNCF a informé M. Charles X... que compte tenu des faits qui lui étaient reprochés et des avis émis par les membres du conseil de discipline réuni le 15 novembre 2013, elle avait décidé de prononcer son licenciement pour cause réelle et sérieuse pour les motifs repris dans la notification de la sanction jointe en annexe ; que plusieurs griefs lui

étaient reprochés : des allégations de discrimination non fondées, des propos et un comportement insultant à l'égard de sa responsable, des propos injurieux, des menaces et des agressions physiques à l'encontre de ses collègues, des propos à connotation raciste à l'encontre d'un collègue de confession musulmane, des propos à connotation sexuelle de manière récurrente et des attitudes déplacées à l'égard du personnel féminin ; que dans le cadre de l'enquête menée par la direction d'éthique, plusieurs collègues de M. Charles X... ont rapporté les propos grossiers et insultants tenus en public par ce dernier à l'encontre de sa responsable hiérarchique, Mme Z..., ainsi que les gestes déplacés tels que des bras d'honneur réalisés devant la porte de son bureau ; que ces collègues ont précisé qu'ils étaient choqués par cette attitude et par la remise en cause de l'autorité de Mme Z... ; que les allégations de discrimination non fondées sont relatives aux propos que M. Charles X... avait reprochés à Mme Z... d'avoir tenus au sujet de ses mains qui tremblaient, propos qu'il soutenait être discriminatoires car en lien avec son état de santé antérieur mais que personne ne connaissait ; qu'or, il résulte du rapport d'enquête que cette réflexion est intervenue au cours d'une réunion durant laquelle il était très énervé, sans aucun lien avec son état de santé ; que sur les propos injurieux, les menaces et les agressions physiques à l'encontre de ses collègues, le rapport d'enquête révèle que plusieurs d'entre eux ont fait état des menaces de M. Charles X... d'intervenir physiquement lorsqu'il était en désaccord avec quelqu'un, qu'il était très agressif et incontrôlable, qu'il dénigrait ses collègues et que son comportement inspirait de la peur à certains ; que M. M... a précisé qu'il était souvent pris à partie par M. Charles X... dès qu'un sujet d'actualité en rapport avec l'islam se présentait, qu'il lui demandait de quelle tendance il était pour finalement en conclure que de toute façon, ils étaient tous « des cons », qu'il en venait à craindre toute discussion et qu'il avait décidé de se taire devant le ton de M. Charles X... qui montait systématiquement ; qu'enfin, les propos à connotation sexuelle ressortent également de l'enquête au cours desquelles plusieurs femmes ont fait état de gestes de sa part pour tenter de voir leurs seins ou de ses expressions révélant ses envies sexuelles à l'égard de ses collègues ; que les griefs invoqués par l'établissement SNCF sont donc établis ; que le courrier rédigé en octobre 2013 par Mme G... n'est pas de nature à remettre en cause les nombreux témoignages recueillis par les enquêteurs de la direction d'éthique ; que les propos et l'attitude de M. Charles X... ne sont pas admissibles dans un cadre professionnel en ce qu'ils ne sont pas respectueux des convictions de ses collègues, ni de leur intégrité physique ; qu'en conséquence, la mesure de licenciement prise à son égard était justifiée et proportionnée ; que le jugement est donc confirmé ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE le juge devant lequel un licenciement est contesté doit, en application de l'article L. 1235-1 du code du travail, apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement énoncés dans la lettre qui notifie cette mesure et qui fixe les limites du litige ; que l'article 12 du code de procédure civile 2ème alinéa précise : « Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties auraient proposée » ; que le droit du travail ne retient la nullité du licenciement que dans des cas limités et précis dont le domaine des discriminations, que monsieur X... situe sa demande dans ce cadre selon l'article L. 1152-2 du code du travail ; qu'à l'appui de sa demande, monsieur X... verse : pour avoir dénoncé les agissements commis contre ses collègues, les mails du 8 février 2012 à monsieur F... et du 12 octobre 2012 à madame Z..., pour dénoncer le fait d'être la cible de discriminations le mail du 5 juin 2013 à madame Suzanne H... et la pièce n° 4 (papier anonyme) ; que lors de l'entretien individuel annuel du 11 février 2013 monsieur X... n'a fait aucune observation sur les conséquences qu'il aurait subies suite à ses mails de 2012, dans son mail du 5 juin 2013 il écrit : « on me harcèle de demandes d'explications, de courriers recommandés à mon domicile » mais qu'il ne produit aucun mail ou courrier recommandé étayant son affirmation, que la pièce n° 4 sur laquelle figure « PDG'S ARCHAIER CAIA PRIME A L'INCOMPETENCE » n'est pas datée et n'a pas de destinataire précis, la CAIA étant composée de trente agents ; que le conseil de prud'hommes dit que monsieur X... n'apporte pas la démonstration et la preuve d'une discrimination à son égard et le déboute de sa demande de prononcer la nullité de son licenciement et de ses autres demandes afférentes à ce titre ;

ALORS QU'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison notamment de son apparence physique ou de son état de santé ; qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ; que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du chapitre du code du travail relatif au principe de non-discrimination est nul ; qu'il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de discrimination ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis mais seulement de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce ; que lorsque qu'il est reproché au salarié dans la lettre de licenciement d'avoir accusé son employeur de faits de discrimination et que ce dernier n'établit pas que cette dénonciation a été faite de mauvaise foi, ce grief emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement ; qu'en considérant que le licenciement de M. X... n'était pas nul quand elle relevait que la lettre de licenciement reprochait au salarié d'avoir dénoncé des faits de discrimination sans que sa mauvaise foi ne soit invoquée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation des articles L. 1132-1, L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR en conséquence débouté de ses demandes indemnitaires à ce titre ;

AUX MOTIFS propres QUE la prescription des faits alléguée par M. Charles X... ne peut être retenue dans la mesure où l'établissement SNCF justifie de ce que le rapport d'éthique a été adressé le 3 septembre 2012 au directeur des achats et réceptionné par ce dernier le 9 septembre 2012, de sorte que l'engagement de la procédure dès le 18 septembre 2012 est intervenue dans un délai bien inférieur au délai de deux mois ; que M. Charles X... invoque également l'existence d'une double sanction en raison de la mise en oeuvre de la procédure de demande d'explications écrites ; qu'il est constant que tel est le cas lorsque le refus de répondre à cette demande constitue un grief supplémentaire pouvant à lui seul justifier une sanction ; qu'or, ce n'est pas le cas en l'espèce puisque l'article RH 0144 précise que l'agent n'est pas tenu de répondre à la demande d'explication écrite ; qu'en conséquence, cet article n'édicte pas de double sanction ; que M. Charles X... soutient que l'établissement SNCF lui a notifié une mise à pied de deux jours alors qu'elle enquêtait sur des agissements antérieurs qui ne pouvaient donc plus être sanctionnés ; que comme l'a précisé l'appelant, l'intimée n'avait pas connaissance des faits puisque seule l'enquête a révélé les faits qui ont motivé son licenciement ; qu'en l'espèce, la première sanction a été notifiée le 28 juin 2012 alors que le rapport de la direction d'éthique a été notifié le 9 septembre 2012 ; qu'en conséquence, cet argument ne peut pas être retenu ; que l'absence de motivation de la mise à pied conservatoire invoquée par M. Charles X... ne peut être retenue au regard des pièces qu'il verse aux débats et dont il résulte que le même jour, ont été portés à sa connaissance les propos reprochés dans le cadre d'une demande d'explications écrites à la suite du rapport élaboré par la direction d'éthique et la notification d'une mise à pied à titre conservatoire en raison des faits mentionnés dans le rapport de la direction d'éthique ; qu'il s'en déduit que contrairement à ce qu'il soutient, M. Charles X... a effectivement été informé des faits ayant motivé la décision de mise à pied conservatoire ; que les affirmations de l'appelant selon lesquelles il n'a pas eu connaissance de commentaires de son chef, ni de la possibilité de disposer d'un délai de six jours pour fournir des explications complémentaires sont contredites par M. I... ; que ce dernier a précisé qu'ayant interrogé M. Charles X... à ce sujet, il lui avait indiqué avoir été reçu par Mme Z... et M. F... lors de la remise d'explications écrites et avoir été informé de la possibilité de prendre rendez-vous avec la direction de l'éthique pour consulter le rapport ; que l'établissement SNCF verse également aux débats l'accusé de réception signé par M. Charles X... quant à sa convocation à un entretien avec M. F... et Mme J... à la direction des ressources humaines le 8 octobre 2013, l'appelant ayant précisé qu'il serait assisté de M. I... ; qu'en conséquence, M. Charles X... a été informé de ses droits et de la possibilité de consulter de rapport dans le délai imparti contrairement à ce qu'il soutient ; que concernant la valeur probante du rapport de la direction d'éthique, M. Charles X... invoque la violation du cadre juridique de la lettre de mission et l'existence d'une instruction à charge ; que la lettre de mission visait à conduire une mission d'investigations au sein de la centrale d'achats inter régionale Atlantique portant sur un contexte de relations interprofessionnelles susceptibles d'être dégradées ; que dans ce cadre, il s'agissait pour les chargés de cette enquête de prendre connaissance de tous les dossiers, documents et pièces détenues par les services de l'entreprise, de pénétrer dans l'ensemble des locaux et d'entendre toute personne au service de l'entreprise dans le cadre de ses activités professionnelles ;

que les recommandations émises par la direction de l'éthique, ces dernières pouvant aller jusqu'à la nécessité de prononcer des sanctions disciplinaires, sont expressément visées par la charte de déontologie relative à la conduite d'enquête ; que cette charte dispose également que les éléments recueillis lors de l'enquête demeurent confidentiels sauf réquisition judiciaire ; que M. Charles X... ne peut pas non plus reprocher aux enquêteurs de se limiter aux rapports qu'il entretenait avec Mme Z... alors que l'objectif visé par la lettre de mission était plus large ; que le manque d'objectivité reproché à la direction d'éthique ne saurait être retenu car les propos reprochés à M. Charles X... ne sont que le résultat des entretiens menés auprès de l'intéressé, de Mme Z... et de leur entourage professionnel ; que l'atteinte aux droits de la défense fondée sur le caractère anonyme des témoignages n'est pas plus justifiée dans la mesure où M. Charles X... a eu la possibilité d'en prendre connaissance et de présenter de ses observations ; que les autres arguments invoqués par M. Charles X... sont relatifs aux faits qui lui sont reprochés ; que M. Charles X... soutient qu'il pouvait former appel de la décision de licenciement ; qu'or, le préambule du RH00 144 (PS7) relatifs aux garanties disciplinaires et aux sanctions précise que le titre G de la directive RH0254 est applicable au personnel contractuel s'agissant des mesures disciplinaires, ce qui était le cas de l'appelant ; que l'article 100 de cette directive précise que l'ensemble des dispositions prévues à l'article 3 du chapitre 9 du statut sont applicables aux agents contractuels ayant plus de deux ans d'ancienneté à l'exception des paragraphes 3, 4 et 7 étant entendu, par ailleurs, que la radiation des cadres et la révocation sont remplacées par le licenciement ; qu'or, l'article 3 paragraphe 1 de RH001 qui consiste en un tableau précisant pour chaque sanction les possibilités d'appel ou de réexamen ne comporte aucune mention pour la radiation et de la révocation ; qu'il s'en déduit que M. Charles X... ne pouvait pas former appel de cette décision et que sa décision de former appel n'était pas recevable même si effectivement, l'établissement SNCF lui avait répondu dans un premier temps que sa demande serait examinée ; qu'il ne peut pas invoquer à son profit la jurisprudence du Conseil d'Etat relative à l'absence d'information d'un contribuable quant à la possibilité de bénéficier d'un entretien avec le supérieur hiérarchique d'un vérificateur alors que dans le cas présent, il a entendu faire usage d'un droit qui ne lui était pas ouvert et la réponse erronée qu'il a reçue n'a pas été créatrice de droit à son égard ; qu'enfin, M. Charles X... soutient que l'établissement SNCF ne pouvait pas prononcer son licenciement, la sanction ne pouvant pas être supérieure à l'avis du conseil de discipline ; que dans les faits, ce dernier s'est prononcé à égalité pour et contre le licenciement, soit trois voix pour et trois voix contre, et dans les mêmes conditions pour un dernier avertissement avec une mise à pied de douze jours et un déplacement ; qu'en page 13 du RH 00144, il est précisé que lorsqu'une majorité absolue de voix converge vers un niveau de sanction, le directeur ne peut pas prononcer une sanction plus sévère et que lorsqu'aucun niveau de sanction ne recueille la majorité des voix et que le conseil a émis plusieurs avis, ce qui est le cas en l'espèce, il y a lieu de tenir compte des avis émis pour déterminer une majorité, ou tout au moins le partage des avis en deux parties, et que pour ce faire, les voix qui se sont portées sur la plus sévère des sanctions s'ajoutent à l'avis ou aux avis du degré inférieur qui se sont exprimés, jusqu'à avoir trois voix ; qu'il est ainsi précisé que le directeur peut prononcer une sanction correspondant à l'avis le plus élevé ainsi déterminé ; que compte tenu des avis exprimés par le conseil de discipline tels que rappelés ci-dessus, le directeur pouvait donc prononcer la sanction correspondant à l'avis le plus élevé, à savoir le licenciement ; que sur le licenciement, par courrier en date du 25 novembre 2013, l'établissement SNCF a informé M. Charles X... que compte tenu des faits qui lui étaient reprochés et des avis émis par les membres du conseil de discipline réuni le 15 novembre 2013, elle avait décidé de prononcer son licenciement pour cause réelle et sérieuse pour les motifs repris dans la notification de la sanction jointe en annexe ; que plusieurs griefs lui étaient reprochés : des allégations de discrimination non fondées, des propos et un comportement insultant à l'égard de sa responsable, des propos injurieux, des menaces et des agressions physiques à l'encontre de ses collègues, des propos à connotation raciste à l'encontre d'un collègue de confession musulmane, des propos à connotation sexuelle de manière récurrente et des attitudes déplacées à l'égard du personnel féminin ; que dans le cadre de l'enquête menée par la direction d'éthique, plusieurs collègues de M. Charles X... ont rapporté les propos grossiers et insultants tenus en public par ce dernier à l'encontre de sa responsable hiérarchique, Mme Z..., ainsi que les gestes déplacés tels que des bras d'honneur réalisés devant la porte de son bureau ; que ces collègues ont précisé qu'ils étaient choqués par cette attitude et par la remise en cause de l'autorité de Mme Z... ; que les allégations de discrimination non fondées sont relatives aux propos que M. Charles X... avait reprochés à Mme Z... d'avoir tenus au sujet de ses mains qui tremblaient, propos qu'il soutenait être discriminatoires car en lien avec son état de santé antérieur mais que personne ne connaissait ; qu'or, il résulte du rapport d'enquête que cette réflexion est intervenue au cours d'une réunion durant laquelle il était très énervé, sans aucun lien avec son état de santé ; que sur les propos injurieux, les menaces et les agressions physiques à l'encontre de ses collègues, le rapport d'enquête révèle que plusieurs d'entre eux ont fait état des menaces de M. Charles X... d'intervenir physiquement lorsqu'il était en désaccord avec quelqu'un, qu'il était très agressif et incontrôlable, qu'il dénigrait ses collègues et que son comportement inspirait de la peur à certains ; que M. M... a précisé qu'il était souvent pris à partie par M. Charles X... dès qu'un sujet d'actualité en rapport avec l'islam se présentait, qu'il lui demandait de quelle tendance il était pour finalement en conclure que de toute façon, ils étaient tous « des cons », qu'il en venait à craindre toute discussion et qu'il avait décidé de se taire devant le ton de M. Charles X... qui montait systématiquement ; qu'enfin, les propos à connotation sexuelle ressortent également de l'enquête au cours desquelles plusieurs femmes ont fait état de gestes de sa part pour tenter de voir leurs seins ou de ses expressions révélant ses envies sexuelles à l'égard de ses collègues ; que les griefs invoqués par l'établissement SNCF sont donc établis ; que le courrier rédigé en octobre 2013 par Mme G... n'est pas de nature à remettre en cause les nombreux témoignages recueillis par les enquêteurs de la direction d'éthique ; que les propos et l'attitude de M. Charles X... ne sont pas admissibles dans un cadre professionnel en ce qu'ils ne sont pas respectueux des convictions de ses collègues, ni de leur intégrité physique ; qu'en conséquence, la mesure de licenciement prise à son égard était justifiée et proportionnée ; que le jugement est donc confirmé ;

ET AUX MOTIFS supposés adoptés QUE les motifs du licenciement qui sont annexés à la lettre d'envoi détaillent : « Dans rapport d'enquête communiqué par la Direction de l'Ethique le 9 septembre 2013 les faits suivants vous sont reprochés : Des propos et des attitudes caractérisant une insubordination voire un irrespect vis-à-vis de votre hiérarchie. Des propos injurieux et des comportements agressifs à l'encontre de vos collègues allant jusqu'à provoquer de la souffrance au travail pour certains d'entre eux. Des propos à connotation raciste à l'encontre d'un agent de votre équipe de confession musulmane. Des propos récurrents à connotation sexuelle et des attitudes déplacées envers des collègues féminines. Ces différents ainsi constatés caractérisent un comportement contraire aux valeurs éthiques que l'entreprise cherche à promouvoir, un défaut de loyauté et met en danger la santé physique et morale de vos collègues » ; que le motif du licenciement repose sur des propos et des attitudes susceptibles, au regard de l'employeur, de nuire à la bonne marche du service, il appartient au juge de vérifier que les faits reprochés reposent sur des éléments objectifs et suffisamment graves pour justifier le licenciement ; que la SNCF, par le biais de la Direction de l'éthique, a fait procéder à une enquête sur les relations interpersonnelles dégradées au sein de la Centrale d'achat interrégionale atlantique ; que les rapporteurs ont entendu l'ensemble des collègues présents et certains passés de monsieur X... et que les faits et gestes reprochés à celui-ci sont confirmés par plusieurs personnes ; que lors de la demande d'explications écrites du 18 septembre 2013, monsieur X... a répondu en indiquant qu'il réfutait les accusations et qu'il était lui-même victime de discriminations, sans fournir les documents anonymes déposés sur son bureau ; que monsieur X... soulève une atteinte à ses droits de défense par une irrégularité de la procédure disciplinaire de la SNCF ; que cette irrégularité n'est pas démontrée et que monsieur X... a pu s'expliquer plusieurs fois, tant oralement lors des rencontres avec les rapporteurs, que par écrit ; qu'en présence d'abus de la liberté d'expression contraire à l'éthique de l'entreprise, abus susceptible de nuire à bonne marche du service, l'employeur se devait de prendre les mesures qu'il jugeait les plus appropriées ; que le conseil de prud'hommes dit que le licenciement de monsieur X... repose sur une cause réelle et sérieuse et le déboute de ses demandes à ce titre ;

1°/ ALORS QUE l'article 4 § 8 du chapitre 9 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel disposant que « lorsque la décision est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction, de présenter l'affaire devant le conseil de discipline, l'intéressé doit en être avisé par écrit. Dans le cas où les commentaires du chef direct sont en désaccord avec les déclarations de l'intéressé, ces commentaires sont portés à la connaissance de l'agent en même temps qu'il est avisé de son passage devant la commission de discipline. L'agent est alors admis à fournir des explications écrites complémentaires pour l'établissement desquelles un délai maximum de 6 jours lui est accordé » constitue une garantie de fond pour le salarié en sorte que sa méconnaissance par l'employeur prive le licenciement intervenu de cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse au motif inopérant que « M. Charles X... a été informé de ses droits et de la possibilité de consulter le rapport dans le délai imparti contrairement à ce qu'il soutient » quand il n'était pas contesté que lorsqu'il l'avait avisé de la saisine de la commission de discipline, l'employeur n'avait pas communiqué à l'intéressé les commentaires contradictoires de son chef direct et ne l'avait pas informé de son droit de fournir des explications

complémentaires dans un délai de six jours, la cour d'appel a violé l'article 4 § 8 du chapitre 9 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ;

2°/ ALORS, en tout état de cause, QUE l'article 4 § 8 du chapitre 9 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel disposant que « lorsque la décision est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction, de présenter l'affaire devant le conseil de discipline, l'intéressé doit en être avisé par écrit. Dans le cas où les commentaires du chef direct sont en désaccord avec les déclarations de l'intéressé, ces commentaires sont portés à la connaissance de l'agent en même temps qu'il est avisé de son passage devant la commission de discipline. L'agent est alors admis à fournir des explications écrites complémentaires pour l'établissement desquelles un délai maximum de 6 jours lui est accordé » constitue une garantie de fond pour le salarié en sorte que sa méconnaissance par l'employeur prive le licenciement intervenu de cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant que le licenciement du salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse sans rechercher, comme elle y était invitée par les deux parties, si en avisant le salarié de la saisine de la commission de discipline, l'employeur ne s'était pas abstenu de lui communiquer les commentaires contradictoires de son chef direct et de l'informer de son droit de fournir des explications complémentaires dans un délai de six jours, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 4 § 8 du chapitre 9 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ;

3°/ ALORS QUE le juge ne peut fonder sa décision uniquement sur des témoignages anonymes sans porter une atteinte excessive aux droits de la défense ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait se fonder uniquement sur le rapport de la direction de l'éthique pour considérer que le licenciement du salarié était justifié dès lors que ce rapport ne mentionnait pas l'identité de son ou ses auteurs, qu'il n'était pas signé et que les témoignages y figurant étaient anonymes en sorte que le salarié ne pouvait utilement se défendre des accusations portées contre lui ; que l'atteinte aux droits de la défense ne pouvait être écartée du seul fait que le salarié avait eu la possibilité de prendre connaissance du rapport dès lors que l'anonymat des témoignages demeurait ; qu'en retenant néanmoins que le rapport de la direction de l'éthique était suffisant pour démontrer la réalité des faits reprochés au salarié au motif que « l'atteinte aux droits de la défense fondée sur le caractère anonyme des témoignages n'est pas plus justifiée dans la mesure où M. Charles X... a eu la possibilité d'en prendre connaissance et de présenter ses observations », la cour d'appel a violé l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4°/ ALORS surtout QUE le référentiel RH00144 interne à la SNCF disposant que « lorsqu'une majorité absolue de voix converge vers un niveau de sanction, ce niveau constitue l'avis du CD [comité de discipline] ; il y a un seul avis, le directeur ne peut prononcer une sanction plus sévère. Lorsqu'aucun niveau de sanction ne recueille la majorité des voix, le conseil a émis plusieurs avis. Dans ce cas, il y a lieu de tenir compte des avis émis par le conseil pour déterminer une majorité, ou tout au moins le partage des avis en 2 parties (note de 1985 résultant d'une négociation avec les partenaires sociaux). Pour ce faire, les voix qui se sont portées sur la plus sévère des sanctions s'ajoutent à l'avis ou aux avis du degré inférieur qui se sont exprimés, jusqu'à 3 voix. Le directeur peut prononcer une sanction correspondant à l'avis le plus élevé ainsi déterminé » constitue une garantie de fond pour le salarié en sorte que sa méconnaissance par l'employeur prive le licenciement intervenu de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, trois voix s'étaient prononcées en faveur du licenciement tandis que trois autres s'y étaient opposées ; qu'à défaut de majorité absolue convergeant vers un niveau de sanction, le conseil avait émis plusieurs avis en sorte qu'il convenait d'ajouter aux avis de degré inférieur les avis s'étant portés sur la plus sévère des sanctions pour déterminer une majorité ; qu'il s'en déduisait que les voix s'étant prononcées en faveur du licenciement devaient s'ajouter aux avis s'étant opposés à une telle sanction, en sorte que l'avis le plus élevé ainsi déterminé était contre le licenciement du salarié ; que l'employeur ne pouvant prononcer une sanction plus sévère que l'avis du comité de discipline ainsi déterminé, il ne pouvait donc décider du licenciement de M. X... ; qu'en retenant néanmoins que « compte tenu des avis exprimés par le conseil de discipline tels que rappelés ci-dessus, le directeur pouvait donc prononcer la sanction correspondant à l'avis le plus élevé, à savoir le licenciement », la cour d'appel a violé la disposition susvisée.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (encore plus subsidiaire)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR en conséquence débouté de ses demandes indemnitaires à ce titre ;

AUX MOTIFS propres et adoptés énoncés au deuxième moyen

1°/ ALORS QU'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'a eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire ; que l'article 6-2 du référentiel RA00088 interne à la SNCF dans sa version applicable à la cause prévoit que « la date figurant sur la lettre d'envoi [du rapport d'éthique et de la note de synthèse] au président et au directeur général délégué cohésion et ressources humaines tient lieu de date de connaissance des faits en cas de procédure disciplinaire » ; que pour écarter la prescription, la cour d'appel a en l'espèce retenu que les poursuites disciplinaires avaient été engagées moins de deux mois après que le rapport d'éthique faisant état des fautes reprochées au salarié a été adressé au directeur des achats ; qu'en statuant ainsi, par un motif inopérant, quand l'employeur ne démontrait pas que la date figurant sur la lettre d'envoi du rapport au directeur général délégué cohésion et ressources humaines et de la note de synthèse au président était antérieure de moins de deux mois à l'engagement de la procédure disciplinaire, la cour d'appel a fait peser sur le salarié la charge de la preuve de la connaissance par l'employeur des faits reprochés plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, en violation des articles L. 1332-4 du code du travail, 1353 du code civil et 6-2 du référentiel RA00088 interne à la SNCF dans sa version applicable à la cause ;

2°/ ALORS, à tout le moins, QU'aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'a eu connaissance des faits fautifs que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la procédure disciplinaire ; que l'article 6-2 du référentiel RA00088 interne à la SNCF dans sa version applicable à la cause prévoit que « la date figurant sur la lettre d'envoi [du rapport d'éthique et de la note de synthèse] au président et au directeur général délégué cohésion et ressources humaines tient lieu de date de connaissance des faits en cas de procédure disciplinaire » ; que pour écarter la prescription, la cour d'appel a en l'espèce retenu que les poursuites disciplinaires avaient été engagées moins de deux mois après que le rapport d'éthique faisant état des fautes reprochées au salarié a été adressé au directeur des achats ; qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher la date figurant sur la lettre d'envoi du rapport au directeur général délégué cohésion et ressources humaines et de la note de synthèse au président pour établir la date de connaissance par l'employeur des faits reprochés au salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1332-4 du code du travail et l'article 6-2 du référentiel RA00088 interne à la SNCF dans sa version applicable à la cause ;

3°/ ALORS QU'en vertu du principe non bis in idem, un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour le même fait ; 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 ; que constitue une telle sanction la demande d'explications écrites mise en oeuvre à la suite de faits considérés comme fautifs par l'employeur et donnant lieu à établissement de documents écrits conservés dans le dossier disciplinaire du salarié, peu important que le salarié ne soit pas tenu de répondre à ladite demande ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le principe susvisé ainsi que l'article L. 1331-1 du code du travail ;

4°/ ALORS QU'en vertu du principe non bis in idem, un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour le même fait ; 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 ; que constitue une telle sanction la demande d'explications écrites mise en oeuvre à la suite de faits considérés comme fautifs par l'employeur et donnant lieu à établissement de documents écrits conservés au dossier disciplinaire du salarié, peu important que le salarié ne soit pas tenu de répondre à ladite demande ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait se borner à relever que « l'article RH 0144 précise que l'agent n'est pas tenu de répondre à la demande d'explication écrite » pour en déduire que cet article « n'édicte pas de double sanction » sans rechercher, comme elle y était invitée, si les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié étaient conservées dans son dossier disciplinaire ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe susvisé et de l'article L. 1331-1 du code du travail. ECLI:FR:CCASS:2018:SO01100

Analyse

Publication : Bull. 2018, V, n° 136.

▼ Titrages et résumés

PREUVE - Règles générales - Charge - Applications diverses - Contrat de travail - Licenciement - Moyen de preuve - Témoignages anonymes - Limite

PRUD'HOMMES - Procédure - Droits de la défense - Violation - Décision se fondant uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes

POUVOIRS DES JUGES - Applications diverses - Preuve - Moyen de preuve - Matière prud'homale - Témoignages anonymes - Domaine d'application - Limite

PROCEDURE CIVILE - Droits de la défense - Violation - Décision se fondant uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Sanction - Conditions - Avis du conseil de discipline - Niveau de sanction - Détermination - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Formalités préalables - Procédure prévue par le référentiel interne de l'entreprise - Avis du conseil de discipline - Niveau de sanction - Détermination - Portée

▼ Textes appliqués

Sur le numéro 1 : articles 6, §§ 1 et 3, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sur le numéro 2 : référentiel RH00144 interne à la SNCF.