

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 19 avril 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 391 F-D

Pourvoi n° W 21-20.734

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 19 AVRIL 2023

La RATP, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° W 21-20.734 contre l'arrêt rendu le 9 juin 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [V] [N], domicilié [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la RATP, de la SCP Zribi et Texier, avocat de M. [N], après débats en l'audience publique du 7 mars 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Grandemange, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 9 juin 2021), M. [N] a été engagé en qualité de machiniste-receveur le 12 septembre 2005 par l'établissement public industriel et commercial Régie autonome des transports parisiens (RATP).
2. A la suite de contrôles opérés par la brigade de surveillance du personnel, il a été convoqué le 22 décembre 2014 à un entretien préalable avant révocation puis, après la réunion du conseil de discipline, a été révoqué pour faute grave par lettre du 12 mars 2015.
3. Il a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de sa révocation.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

4. La RATP fait grief à l'arrêt de juger que la révocation du salarié est sans cause réelle et sérieuse, de la condamner à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, d'indemnité de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de lui ordonner de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées au salarié, du jour de son licenciement au jour du prononcé du jugement dans la limite de quatre mois des indemnités versées, alors :

« 1°/ que selon l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; que l'employeur, au sens de ce texte, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir ; que le délai de prescription ne court que lorsque l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié ; qu'il en résulte que lorsqu'une enquête interne est diligentée aux fins de vérifier la qualité du travail fourni par un salarié, le délai de prescription ne court qu'à compter de la date à laquelle les résultats de l'enquête interne sont connus de l'employeur ; qu'au cas présent, le salarié a fait l'objet de plusieurs surveillances, entre le 1er octobre et le 19 novembre 2014, par la Brigade de surveillance du personnel (BSP) de la RATP, laquelle a remis son rapport de surveillance au directeur de l'unité opérationnelle du centre bus de Croix-Nivert le 24 novembre 2014 ; que ce rapport faisait état de multiples manquements commis par le salarié les 1er octobre et 19 novembre 2014 ; qu'en raison de ces faits, la RATP a convoqué le salarié, par courrier du 22 décembre 2014, à un entretien préalable à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation, qui a abouti, à l'issue de la procédure disciplinaire statutaire, à sa révocation par courrier du 12 mars 2015 ; que pour contester le bien-fondé de sa révocation, le salarié soutenait que les faits qui lui étaient reprochés étaient prescrits dès lors qu'ils avaient été constatés par la brigade de surveillance du personnel plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire ; que pour s'opposer à cette prétention, la RATP faisait valoir, avec offre de preuves et sans être contredite par le salarié, que les membres de la brigade de surveillance du personnel (BSP) ne disposent d'aucun pouvoir disciplinaire et ne sont pas non plus les supérieurs hiérarchiques des machinistes-receveurs faisant l'objet d'un contrôle, ces prérogatives appartenant uniquement au directeur du département bus et au directeur de l'unité opérationnelle du centre bus dont relève l'agent, de sorte que les membres de la brigade de surveillance du personnel ne peuvent pas être assimilés à l'employeur au sens de l'article L. 1332-4 du code du travail ; que néanmoins, pour juger la révocation du salarié sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé qu' "il est constant que les

poursuites disciplinaires ont été engagées le 22 décembre 2014, soit plus de deux mois après la constatation par la BSP des faits des 1er octobre 2014 et 19 octobre 2014 imputés à faute au salarié" et que "c'est vainement que la RATP argue de ce que les titulaires du pouvoir de sanction n'en ont pas été informés avant le 24 novembre 2014, dès lors que la BSP est un service dédié au contrôle relevant de la RATP, que le dernier contrôle du salarié est du 19 octobre 2014, qu'il n'est justifié d'aucune enquête postérieure qui expliquerait l'existence d'un délai de vérification et que le fait que la BSP n'envoie pas ses rapports immédiatement après la dernière observation d'un salarié constitue un choix organisationnel dont l'employeur, qui est son supérieur hiérarchique, a seul à assumer les conséquences" ; qu'en statuant ainsi, cependant que la RATP n'avait pu avoir connaissance entière de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié que le 24 novembre 2014, jour de la remise par la brigade de surveillance du personnel (BSP) de son rapport au directeur de l'unité opérationnelle du centre bus de Croix-Nivert dont relevait le salarié, ce dont il résultait que les faits reprochés au salarié n'étaient pas prescrits au moment où la RATP avait engagé la procédure de révocation, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du code du travail ;

2°/ que selon l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ; que l'employeur, au sens de ce texte, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir ; qu'il incombe donc aux juges du fond, pour déterminer le point de départ du délai de prescription, de rechercher préalablement si la personne, ayant eu connaissance en premier lieu des faits reprochés au salarié, présentait bien la qualité d'employeur au sens de l'article L. 1332-4 du code du travail ; qu'au cas présent, la RATP faisait valoir, avec offre de preuves et sans être contredite par le salarié, que les membres de la brigade de surveillance du personnel (BSP) ne disposent d'aucun pouvoir disciplinaire et ne sont pas non plus les supérieurs hiérarchiques des machinistes-receveurs faisant l'objet d'une surveillance, ces prérogatives appartenant uniquement au directeur du département bus et au directeur de l'unité opérationnelle du centre bus dont relève l'agent, de sorte que les membres de la brigade de surveillance du personnel ne peuvent pas être assimilés à l'employeur au sens de l'article L. 1332-4 du code du travail ; que pour considérer néanmoins que les faits reprochés au salarié étaient prescrits et juger que la révocation était privée de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a affirmé que le délai de prescription commençait à courir "après la constatation par la BSP des faits des 1er octobre 2014 et 19 octobre 2014 imputés" au salarié ; qu'en statuant ainsi, sans vérifier, comme la RATP l'y invitait pourtant sans être contredite par le salarié, si les agents de la brigade de surveillance du personnel (BSP) avaient la qualité d'employeur au sens de l'article L. 1332-4 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1332-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. Il résulte des articles L. 1332-4 du code du travail et 1315 du code civil que dès lors que les faits sanctionnés ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, c'est à l'employeur qu'il appartient d'apporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de ces poursuites. L'employeur, au sens du premier de ces textes, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

6. La cour d'appel a, d'abord, constaté que les termes de la lettre de révocation, précis et circonstanciés, reprochaient notamment au salarié des faits commis les 1er et 19 octobre 2014, consistant en des manquements aux engagements de l'instruction professionnelle du machiniste receveur, constatés par la brigade de surveillance du personnel, tandis que les poursuites disciplinaires avaient été engagées le 22 décembre 2014, soit plus de deux mois après la constatation par cette brigade les 1er octobre 2014 et 19 octobre 2014 des faits imputés à faute au salarié.

7. Elle a, ensuite, relevé que la RATP ne justifiait d'aucune enquête postérieure qui expliquerait l'existence d'un délai de vérification entre le dernier contrôle du 19 octobre 2014 et la poursuite disciplinaire et que le fait que la brigade de surveillance du personnel n'eût adressé son rapport au titulaire du pouvoir de sanction que le 24 novembre 2014 constituait un choix organisationnel dont l'employeur devait assumer seul les conséquences, dès lors que la brigade de surveillance était un service interne dédié au contrôle.

8. Elle en a exactement déduit que la révocation du salarié ne pouvait se fonder sur les faits des 1^{er} octobre 2014 et 19 octobre 2014, prescrits au moment de l'engagement de la procédure disciplinaire.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Régie autonome des transports parisiens aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

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