SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 novembre 2023

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 2009 F-B

Pourvoi n° U 21-25.654

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 8 NOVEMBRE 2023

Mme [E] [N], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° U 21-25.654 contre l'arrêt rendu le 20 octobre 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la Régie autonome des transports parisiens (RATP), établissement à caractère industriel et commercial, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [N], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la Régie autonome des transports parisiens, après débats en l'audience publique du 3 octobre 2023 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Dumont, 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, 20 octobre 2021), Mme [N] a été engagée en qualité de machiniste receveur le 7 avril 2008 par l'établissement public industriel et commercial Régie autonome des transports parisiens (la RATP), la relation contractuelle de travail étant régie par le statut du personnel.
2. Après avoir été convoquée, le 23 novembre 2017, à un entretien préalable à une mesure disciplinaire "pouvant aller jusqu'à la révocation", qui s'était tenu le 6 décembre 2017, elle s'est vue notifier le 28 décembre 2017 une mise en disponibilité d'office d'un jour avec sursis.
3. Elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'annulation de la sanction et la condamnation de la RATP au paiement d'une indemnité pour exécution déloyale du contrat de travail.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième à sixième branches

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne son manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur et de sa demande d'annulation de la sanction du 28 décembre 2017, alors « que le juge doit apprécier la régularité de la procédure disciplinaire suivie par l'employeur au regard de la sanction envisagée et non au regard de celle finalement prononcée ; qu'en l'espèce, la salariée avait été convoquée par lettre du 23 novembre 2017 à un entretien préalable fixé au 6 décembre 2017 évoquant une sanction pouvant aller jusqu'à la révocation, dont il n'était pas contesté qu'elle nécessitait la saisine du conseil de discipline, et qu'elle s'était finalement vue notifier une mise en disponibilité d'office d'un jour avec sursis, ne nécessitant pas une telle saisine ; qu'en appréciant la régularité de la procédure disciplinaire suivie par l'employeur, qui n'avait pas saisi le conseil de discipline, au regard de la sanction finalement prononcée, la cour d'appel a violé les articles L. 1332-1 et L. 1332-2 du code du travail, ensemble les articles 149 à 152 du statut du personnel de la RATP. »

Réponse de la Cour

6. Selon l'article 150 du statut du personnel de la RATP, les mesures disciplinaires du premier degré sont prononcées, sans consultation du conseil de discipline, par un responsable hiérarchique de l'agent d'un niveau au moins égal à la maîtrise pour l'observation, les cadres pour le rappel à l'ordre et l'avertissement, les chefs de division pour la mise en disponibilité d'office avec sursis jusqu'à un jour, le personnel de direction pour la mise en disponibilité d'office jusqu'à cinq jours et pour le déplacement d'office.
7. Aux termes de l'article 152 du même statut, les mesures disciplinaires du deuxième degré sont prononcées, après avis du conseil de discipline, par le directeur général.
8. Il en résulte que l'obligation de saisir le conseil de discipline dépend de la sanction "prononcée" et non de la sanction

"envisagée" par l'employeur.

9. Ayant constaté que l'employeur avait prononcé à l'encontre de la salariée, après l'entretien préalable, une sanction disciplinaire qui relevait du premier degré, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur n'avait pas à saisir le conseil de discipline.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [N] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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