



UNIVERSITÉ DE  
MONTPELLIER

## TRAVAUX DIRIGÉS DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS INDIVIDUELLES – Groupe B – 2025/2026

Cours de Monsieur le professeur Lucas BENTO de CARVALHO  
Travaux dirigés par Madame Camille GIARDINA

---

### Séance 5 : LES POUVOIRS NORMATIFS DE L'EMPLOYEUR

---

#### I. COMMENTAIRE

**Cass. soc. 19 avril 2023 n° 21-20.734**

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 1er 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 ;

## II. DOCUMENTS

En plus des documents ci-dessous, et en lien avec eux, quelques lectures incontournables :

- P. ADAM, « La liberté d'expression, l'abus et l'article L. 1121-1 du Code du travail : trois fils pour une pelote ». RDT 2022, p. 496.
- S. FROSSARD, « *Les caractères de la sanction disciplinaire* », RDT 2012, 685
- A. LYON-CAEN « *Libertés et contrôle dans l'entreprise* », RDT 2014, p.386 ;
- P. ADAM, « *De quoi la « faute » et la « sanction » sont-elles le nom* ? » RDT 2015.590.

### **A. Sanction disciplinaire et règlement intérieur**

**Cass. soc. 31 mars 2015, n°13-25436**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Autoroute Paris Rhin Rhône (APRR) en qualité d'ouvrier routier qualifié, à compter du 15 décembre 1986 ; qu'il a été mis à pied à titre conservatoire le 24 août 2011 et convoqué devant le conseil de discipline et à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement ; qu'il a été licencié pour faute grave le 12 septembre suivant, notamment pour s'être trouvé en état d'imprégnation alcoolique sur son lieu de travail ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié qui est préalable :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de nullité du licenciement et, en conséquence, de ses demandes de réintégration et de paiement des salaires qu'il aurait dû percevoir depuis la date de son éviction jusqu'à celle de sa réintégration, alors, selon le moyen, que le fait de soumettre un salarié à un contrôle d'alcoolémie en dehors du lieu de travail, en méconnaissance des modalités prescrites par le règlement intérieur de l'entreprise caractérise la violation d'une

liberté fondamentale emportant nullité du licenciement ;

Mais attendu que ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle d'alcoolémie permettant de constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation, peu important qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur, pris en sa première branche :

Vu l'article 3 du règlement intérieur entré en vigueur le 27 novembre 2006 ;

Attendu que pour dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que, si de principe, rien n'interdit à l'employeur d'utiliser les résultats d'un contrôle d'alcoolémie à des fins disciplinaires, faut-il encore qu'il ne se le

soit pas interdit et que le contrôle soit réalisé en conformité avec les prescriptions du règlement intérieur et qu'il résulte des dispositions combinées du règlement intérieur et de la charte du district de Dijon concernant la consommation d'alcool sur les lieux de travail que le contrôle d'alcoolémie a pour objet de faire cesser une situation dangereuse et non de faire constater une faute et que des « mesures » autres que celles prévues à la charte (une sanction) ne sont envisagées qu'en cas de récidive, que n'étant pas soutenu que l'épisode alcoolique présenté par le salarié le 23 août 2011 ait eu des précédents, il ne peut à lui seul justifier le licenciement du salarié, au regard des dispositions en vigueur au sein de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le règlement intérieur entré en vigueur le 27 novembre 2006 permettait à l'employeur d'opérer des contrôles de l'état d'imprégnation alcoolique de certaines catégories particulières de salariés auxquelles appartenait l'intéressé et qui, en raison de la nature de leurs fonctions, pouvaient exposer les personnes ou les biens à un danger, peu important l'existence d'une « charte d'entreprise », entrée en vigueur en

décembre 1997, et ayant pour seul objet de prévenir l'alcoolisation sur les lieux de travail de l'ensemble du personnel et de définir les mesures immédiates à prendre en cas d'imprégnation aigüe et occasionnelle de certains, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit le licenciement de M. X... sans cause réelle et sérieuse, condamne la société APRR à lui payer 5 908 euros à titre d'indemnité représentative de préavis, 590,80 euros au titre des congés afférents, 23 632 euros brut à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, et 30 000 euros à titre de dommages-intérêts, et ordonne le remboursement par l'employeur à Pôle emploi des indemnités de chômage perçues par M. X... dans la limite de six mois, larrêt rendu le 19 septembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 de Besançon.

### **Cass. Soc. 23 mars 2017 n°15-23090, publié au Bulletin**

Attendu, selon larrêt attaqué statuant en référé (Versailles, 9 juin 2015), que Mme Y... a été engagée par l'association ADMR le 18 mai 2009 comme employée à domicile ; que, le 29 octobre 2013, son employeur lui a notifié un avertissement ;

Sur le moyen unique :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de lui ordonner d'annuler la sanction prononcée le 29 octobre 2013 à l'égard de la salariée et de remettre la situation en l'état antérieur à cette sanction alors, selon le moyen :

1°/ que si, dès lors que le règlement intérieur fixe les règles relatives à la discipline, aucune sanction ne peut être prononcée si elle n'est pas prévue par ce règlement intérieur, l'absence de règlement intérieur ne prive pas l'employeur de tout pouvoir disciplinaire hors la rupture du contrat ; qu'en disant la sanction irrégulière alors qu'elle avait constaté que l'association ADMR ne disposait pas d'un règlement intérieur, même obligatoire, au moment du prononcé de l'avertissement, la cour d'appel a violé les articles L. 1311-2, L. 1321-1, L. 1331-1 du code du travail,

ensemble l'article R. 1455-6 du même code ;

2°/ que s'il appartient au juge des référés de faire cesser un trouble manifestement illicite, il ne peut pour autant annuler une sanction ; que l'avertissement ne mettant pas en cause la présence du salarié dans l'entreprise ni sa situation, le juge peut tout au plus le suspendre et le priver d'effet, serait-ce par son retrait provisoire du dossier du salarié; qu'en prononçant l'annulation de l'avertissement, la cour d'appel a excédé les pouvoirs qu'elle tient de l'article R. 1455-6 du code du travail, ainsi violé ;

Mais attendu, d'une part, qu'une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne

peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L. 1311-2 du code du travail ;

Attendu, d'autre part, que la cour d'appel n'a pas annulé la sanction prononcée mais a ordonné à l'employeur de prendre la mesure propre à faire cesser le trouble manifestement illicite qu'elle avait constaté ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

## **Cass. soc. 19 avril 2023 n° 21-20.734**

### **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 1er 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 ;

## **B. Fouilles et discipline**

### **Cass. soc. 22 mai 2002, n° 99-45.878, PB**

Vu les articles L. 122-35 et L. 230-3 du Code du travail ;

Attendu que M. X..., engagé le 16 novembre 1992 par la société Piani, a été licencié pour faute grave le 19 juillet 1995 à la suite d'un contrôle d'alcoolémie effectué sur un chantier par son supérieur hiérarchique, alors que le salarié, au volant d'un véhicule automobile, transportait un autre salarié de l'entreprise ; que le taux d'alcoolémie ainsi constaté était de 0,7 gramme ; que l'article 6 du règlement intérieur de l'entreprise prévoyait l'interdiction d'accéder aux lieux de travail en état d'ivresse, le recours à l'alcootest pour vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié conducteur d'un engin ou d'un véhicule automobile, notamment transportant des personnes, et la faculté pour le salarié averti d'exiger la présence d'un tiers et de solliciter une contre-expertise ;

Attendu que pour dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que si le contrôle d'alcoolémie effectué conformément aux dispositions du règlement intérieur visé dans le contrat de travail du salarié s'est révélé positif, le recours à l'alcootest n'est justifié que s'il a pour objet de prévenir ou

de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et ne saurait permettre de constater une éventuelle faute disciplinaire ;

Attendu, cependant, que les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie sont licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation, d'autre part, qu'en égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er octobre 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, 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 de Toulouse.

## **C. Notion de manquement disciplinaire**

**Cass. soc, 19 mai 2015, n°13-26.916, PB**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que par contrat à durée indéterminée du 23 avril 1998 M. X... a été engagé par La Poste ; qu'à compter du 1er octobre 2005, il occupait le poste d'opérateur colis à l'agence de Marseille ; que le 6 mars 2008, l'employeur a convoqué l'intéressé pour un entretien préalable ; que le 18 mars 2008, le salarié a comparu devant la commission consultative paritaire et a été rendu destinataire le 20 mars 2008, en application de l'article 211 du texte de réglementation interne PX 10, d'une demande d'explications sur son attitude ; qu'un licenciement pour faute grave lui a été notifié ; que contestant cette mesure et soutenant avoir accompli des heures supplémentaires, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

(...)

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1331-1 du code travail et l'article 211 du texte de réglementation interne PX 10 au sein de La Poste ;

**Attendu que selon le premier de ces textes, 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 ;**

Attendu que pour dire que le licenciement procède d'une faute grave, l'arrêt retient, par motifs adoptés, qu'il est exact que le salarié a fait l'objet de nombreuses

demandedes d'explications, qui sont des mesures d'instruction des affaires disciplinaires exposées à l'article 211 du texte de réglementation interne ; qu'il apparaît en conséquence que le document, établi à la suite de la demande, qui ne constitue qu'une mesure d'instruction, et qui comporte essentiellement la réponse du salarié à une question qui lui est posée, ne peut s'analyser en une sanction au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail, aucune mesure n'étant prise 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 ;

**Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la procédure de demande d'explications écrites en vigueur au sein de La Poste, avait été mise en oeuvre à la suite de faits considérés comme fautifs, que le salarié devait répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction et que le procès verbal consignant les demandes formulées par l'employeur et les réponses écrites du salarié était conservé dans le dossier individuel de celui-ci, la cour d'appel, qui devait en déduire le caractère disciplinaire de cette mesure, a violé les textes susvisés ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, mais seulement en ce qu'il retient que le licenciement du salarié repose sur une faute grave, l'arrêt rendu le 7 décembre 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix en Provence

## Cass. soc, 12 novembre 2015 n°14-17.615, PB

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 19 mars 2014), que Mme X..., engagée par la société Sud Vendée Distribution en qualité de responsable du rayon optique, a été licenciée pour faute grave par lettre du 11 mai 2011 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'un rappel de salaire au titre de la mise à pied, d'une indemnité de préavis ainsi que de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une sanction toute mesure dépassant la simple observation verbale prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui 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 ; qu'en considérant que le courrier du 16 avril 2011 ne constituait pas une sanction quand elle a constaté que, dans cet écrit, l'employeur reprochait à la salariée son comportement en énumérant divers griefs qu'il lui imputait, ce dont il résultait qu'il lui imputait des fautes et que ce courrier constituait une sanction, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du code du travail ;

2°/ que la salariée a expressément souligné dans ses écritures d'une part que l'employeur avait mentionné dans ce courrier du 16 avril 2011 qu'il ne pouvait tolérer le comportement et les propos qu'il lui reprochait, d'autre part que ce compte-rendu avait été conservé dans le dossier de la salariée laquelle avait été immédiatement convoquée à un entretien préalable à son licenciement et mise à pied, l'employeur se fondant sur ledit compte-rendu pour engager la procédure de

licenciement et faisant état, à l'appui du licenciement pour faute grave, des faits qui avaient déjà été évoqués dans le courrier du 16 avril 2011 et qu'il considérait comme fautifs ; que la cour d'appel, qui n'a pas tenu compte des termes du courrier du 16 avril 2011 et n'a pas recherché, comme elle y était invitée, si le compte-rendu avait été conservé au dossier de la salariée et utilisé par l'employeur pour engager la procédure de licenciement, ni s'il avait prononcé le licenciement pour faute grave en faisant état des mêmes faits qui avaient déjà été évoqués dans le courrier du 16 avril 2011 et qu'il considérait comme fautifs, a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1331-1 du code du travail ;

3°/ que la cour d'appel a considéré que le licenciement pour faute grave était fondé, sans répondre aux conclusions de la salariée qui contestait les propos qui lui étaient attribués en soulignant, en premier lieu, que les témoignages, dénués de toute objectivité, faisaient état de faits sortis de leur contexte et non datés, en deuxième lieu, que Mme Y... n'avait pas accepté les consignes données par sa supérieure hiérarchique qu'elle ne respectait pas et était à l'origine de la rupture de son contrat de travail, et en troisième lieu qu'elle n'avait bénéficié daucun soutien de la direction ni même des entretiens qui étaient pourtant prévus dans son contrat de travail, et enfin que l'employeur était lui-même conscient que le licenciement n'était pas fondé puisque, pour les mêmes faits, il avait proposé initialement à Mme X... une simple rupture conventionnelle ; que la cour d'appel, qui n'a pas répondu aux conclusions de la salariée sur ces différents points, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

**Mais attendu qu'ayant relevé que le document rédigé par l'employeur n'est**

qu'un compte rendu d'un entretien au cours duquel il a énuméré divers griefs et insuffisances qu'il imputait à la salariée, sans traduire une volonté de sa part de les sanctionner, la cour d'appel a pu en déduire qu'il ne s'analysait pas en une mesure disciplinaire et n'avait donc pas eu pour effet d'épuiser le pouvoir disciplinaire de l'employeur ; que le moyen qui, sous le couvert d'un grief non fondé de défaut de réponse à

conclusions, ne tend en sa troisième branche qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond des éléments de preuve soumis à son examen, n'est pas fondé ;

(...)

**PAR CES MOTIFS :**

REJETTE le pourvoi

## **D. Faute et insuffisance professionnelle**

**Cass. soc. 23 juin 2010, 09-40.073, Inédit**

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1232-6, L. 1331-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 11 décembre 2002 par la société Litt diffusion en qualité de directeur délégué, a été licencié pour faute grave le 22 mars 2004 ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le grief tiré d'une action commerciale inexistante, caractérisée par l'absence du salarié sur le terrain, un manquement d'engagement de sa part et une perte de motivation professionnelle, est constitutif d'une insuffisance professionnelle qui ne saurait servir de fondement à un licenciement disciplinaire ;

Attendu, cependant, que l'insuffisance d'activité, lorsqu'elle procède d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée, est constitutive d'une faute disciplinaire ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le comportement du salarié ne procédait pas d'une mauvaise volonté délibérée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 novembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, 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 de Chambéry ;

## **E. Mesures disciplinaires entraînant une modification du contrat de travail**

**Cass. soc. 16 juin 1998 n° 95-45.033, Sté hôtel Le Berry, PB**

Sur le moyen unique, pris en ses première et deuxième branches :

Vu l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 122-14-3, L. 122-40, L. 122-41 et L. 122-44 du Code du travail ;

Attendu qu'une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié, ne peut lui être imposée ; que, cependant, en cas de refus du salarié, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, aux lieu et place de la sanction refusée ;

Attendu que Mme X... a été embauchée le 5 août 1990 par la société Le Berry en qualité de directrice d'hôtel et affectée à l'hôtel-restaurant Le Berry à Bourges ; qu'après un entretien préalable, la société a notifié, le 20 avril 1994, à sa salariée qu'elle était rétrogradée dans l'emploi de " chef de réception " ; que, par lettre du 26 avril 1994, l'intéressée a refusé cette modification de son contrat de travail ; qu'elle a, alors, été licenciée par lettre du 29 avril 1994 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce que la rétrogradation prononcée le 20 avril 1994, après un entretien préalable et au motif de griefs constitutifs de fautes, constituait une

sanction disciplinaire et qu'il s'ensuit que les griefs ainsi déjà sanctionnés, à l'égard desquels l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire, ne pouvaient plus être invoqués à l'appui du licenciement ; qu'il est donc inutile d'en examiner la réalité et la gravité ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle relève, par ailleurs, que Mme X... avait refusé la modification de son contrat de travail et qu'il lui appartenait, dès lors, d'examiner si les faits invoqués par l'employeur constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS**, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la troisième branche :

**CASSE ET ANNULE**, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Le Berry à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 15 septembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, quant à ce, 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 de Lyon.

### **Cass. soc. 30 mai 2007 n° 06-40.599, inédit**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 29 novembre 2005), que M. X..., engagé par EDF-GDF en qualité d'ouvrier professionnel en janvier 1977, a, le 9 mars 2001 après une vive altercation avec son supérieur hiérarchique, quitté son poste de travail ; que par lettre du 19 mars 2001, le chef de l'agence réseau a informé le salarié qu'il portait ces événements à la connaissance du directeur du centre en lui demandant d'engager des poursuites disciplinaires, et que, en attendant, il prenait à son encontre des mesures présentées comme conservatoires ;

que le 26 mars 2001, l'agent a été muté au sein de l'agence clientèle pour occuper un poste d'agent technique ; que cette mutation d'office lui a été confirmée par lettre du 8 août 2001 ; que par lettre du 13 juin 2001, le salarié a reçu un blâme pour abandon de son poste de travail le 9 mars 2001 ;

Attendu que les sociétés EDF et GDF font grief à l'arrêt d'avoir dit que la mutation de M. X... constituait une sanction disciplinaire, contraire au statut, et de lui avoir accordé des dommages-intérêts de ce chef alors, selon le moyen, que :

1 / une mutation d'office dans l'intérêt du service peut intervenir pour mettre un terme à une situation de mésentente dans un service, et que la concomitance entre le prononcé d'un blâme et la décision de mutation d'office de l'agent dans l'intérêt du service n'a pas pour effet de rendre injustifiée cette dernière ; qu'en l'espèce, le blâme avait été prononcé en application de l'article 6 du statut national des industries électriques et gazières et la mutation d'office de M. X... était intervenue en application de la circulaire PERS 212, chacune de ces décisions ayant fait l'objet d'une lettre séparée ; qu'en déduisant le caractère disciplinaire de la mutation du seul fait qu'elle faisait suite à un courrier adressé à l'agent le 19 mars 2001 faisant état de l'engagement de poursuites disciplinaires et de la prise d'une mesure conservatoire de retrait de l'emploi, la cour d'appel a violé la circulaire PERS 212 du 30 novembre 1951 ;

2 / en déduisant des termes de la lettre du 19 mars 2001, qu'il y avait eu une

"mutation sanction" prononcée dans le cadre d'un abandon de poste, alors qu'elle relevait que ce courrier précisait que le retrait de l'emploi constituait une mesure conservatoire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé la circulaire PERS 212 du 30 novembre 1951 ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que la lettre du 19 mars 2001, même si elle faisait état d'une mesure conservatoire, reprochait au salarié un comportement qualifié d'inacceptable et d'intolérable, et qu'elle lui signifiait qu'en raison de ce comportement sa mutation était décidée ; qu'elle a pu en déduire que cette mutation constituait une sanction disciplinaire, laquelle était contraire à la circulaire PERS 212 du 30 novembre 1951 ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

## **F. Chartes éthique, codes de bonne conduite et autres schémas directeurs**

### **Circulaire DGT 2008-22 du 19-11-2008 - relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur (extraits)**

#### **III. Régime juridique des chartes éthiques et Codes de conduite au regard du droit du travail français**

Si le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins vingt salariés, les chartes et Codes éthiques peuvent potentiellement concerner toute entreprise, sans condition d'effectif.

Les Codes de conduite et les dispositions ou les annexes de chartes éthiques comportant des règles de conduite (par exemple une entreprise de services dispose d'une charte éthique dont l'une des annexes s'intitule « règles de conduite des juristes ») peuvent contenir des dispositions relevant du champ légal du règlement intérieur (« règles générales et permanentes relatives à la discipline », article L 1321-1, 3° du Code du travail) sur lequel s'exerce le contrôle de l'inspecteur du travail. Dans la pratique, ces documents posent des problèmes complexes, car leur contenu, leur énoncé et leur portée restent très divers : ils peuvent varier entre des déclarations à connotation morale et peu contraignantes et une réglementation

précise aussi bien des comportements, même extérieurs à l'entreprise, que des opinions des salariés.

La nature juridique de ces nouveaux modes d'expression, ainsi que les fondements et le champ de la compétence de l'administration du travail qui en découle, doivent être précisés.

#### **A. Validité de mise en place dans l'entreprise**

Tous les documents à visée éthique élaborés par les entreprises ne relèvent pas du régime juridique du règlement intérieur. De ce fait, l'inspection du travail n'est pas systématiquement destinataire de tels documents qui ne relèvent pas tous de la communication obligatoire fixée par l'article L 1321-4 du Code du travail. Toutefois, les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent en avoir connaissance, soit à l'occasion d'une transmission par l'employeur, soit lors d'un contrôle sur place, soit, encore, suite à la saisine d'un salarié ou d'un représentant du personnel.

La mise en place dans l'entreprise de ce type de documents peut nécessiter, selon la nature des dispositions qu'ils contiennent, une consultation préalable du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

##### **1. Le document éthique est constitué de dispositions qui relèvent toutes du champ du règlement intérieur**

Les règles fixées par l'article L 1321-4 du Code du travail s'imposent à ce document, qui constitue une note de service au sens de l'article L 1321-5 du même Code. Ce document ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L 4612-1 du Code du travail).

##### **2. Le document éthique est constitué de dispositions qui sont toutes étrangères au champ du règlement intérieur**

Dans cette hypothèse, le document est essentiellement conçu comme un outil de communication et est plutôt dirigé vers l'extérieur.

Entrent également dans cette catégorie les chartes et Codes par lesquels l'entreprise prend elle-même des engagements dépassant ses obligations légales et réglementaires. Ces engagements peuvent concerner des actions en faveur de l'environnement, mais aussi des dispositions en faveur des salariés (par exemple, en termes de formation). Ces engagements unilatéraux sont valables et les salariés de l'entreprise peuvent en revendiquer l'application à leur profit.

Les chartes et Codes éthiques sont soumis au droit du travail français dans son ensemble. L'information et la consultation du comité d'entreprise en application de l'article L 2323-6 du Code du travail sont requises uniquement lorsque la charte est présentée comme un instrument de gestion de l'entreprise.

##### **3. Le document éthique est constitué de dispositions dont certaines seulement relèvent du champ défini par l'article L 1321-1 du Code du travail.**

Il doit être présenté au comité d'entreprise préalablement à sa mise en oeuvre dans l'entreprise.

Cette instance émettra un avis relatif aux dispositions ajoutées au règlement intérieur au titre de sa compétence tirée de l'article L 1321-4 du Code du travail et, le cas échéant, un avis sur l'ensemble du document au titre de sa compétence générale (article L 2323-6 du Code du travail).

L'éventuelle nécessité de consulter le CHSCT devra être vérifiée. Il convient d'être particulièrement prudent sur ce point. En effet, à ce jour, seul le TGI de Nanterre a considéré que, dans la mesure où le Code de conduite qui lui était présenté constitue une adjonction au règlement intérieur, la consultation du CHSCT, outre celle du comité d'entreprise, s'imposait, au motif que « les règles édictées peuvent, selon leur application, inférer sur la santé mentale des salariés » (TGI Nanterre, référé, 06/10/2004, Sté Novartis). Mais le même tribunal, également saisi en référé, s'il a considéré que le document « standards de pratique des affaires - session de communication 2006 - politique de conflits d'intérêt et son application » de la société Exxon Mobil constitue une adjonction au règlement et l'a donc déclaré inopposable aux salariés de l'établissement tant qu'il n'aura pas été soumis à la consultation du comité d'établissement ni communiqué à l'inspecteur du travail, n'a pas requis la consultation du CHSCT (TGI Nanterre, référé, 20 décembre 2006, CE d'Exxon Mobil). Enfin, si le document comporte des obligations pour le salarié, il doit être rédigé en français (article L 1321-6 du Code du travail).

Si nécessaire, il appartient aux inspecteurs et contrôleurs du travail, après avoir pris connaissance du contenu de ces documents et du régime de mise en place dans l'entreprise qui leur est en conséquence applicable, de rappeler aux employeurs leurs obligations en la matière.

## **B. Contrôle du fond**

### **1. Au titre du contrôle administratif porté sur le règlement intérieur**

Les Codes de déontologie, de bonne conduite, de conduite des affaires, etc. comportent plusieurs types de clauses : celles qui affirment des valeurs et principes (cf. I- B.2), celles qui désignent des comportements dont la violation peut fonder une éventuelle sanction disciplinaire (exemple : « tout collaborateur commettant une faute constituant un conflit d'intérêts s'expose à une mesure disciplinaire dans le respect de la législation française »), et celles qui fixent de tels comportements et en qualifient la violation (exemple : « tout collaborateur ne respectant pas ces obligations commet une faute et s'expose à une mise à pied d'une durée de trois jours »). En outre, les comportements ainsi rappelés peuvent, en droit du travail, être envisagés en fonction de plusieurs sources : règlement intérieur (particulièrement si la sanction est qualifiée), contrat de travail (par exemple clause de non-concurrence), déontologie (conduite des salariés à l'extérieur de l'entreprise) et, nous l'avons vu, peuvent être analysés en fonction de l'application de normes diverses (recommandations et conventions de l'OIT, OCDE, loi américaine « Sarbanes-Oxley », Code monétaire et financier...).

Le fondement légal de la compétence des inspecteurs et contrôleurs du travail est donc déterminé par le contenu de ces documents. Ainsi, le contrôle de l'inspection du travail au titre de l'article L 1322-1 du Code du travail ne portera que sur les clauses entrant dans le champ défini à l'article L 1321-1 du Code du travail (hygiène et sécurité ; règles générales et permanentes relatives à la discipline ; nature et échelle des sanctions). Il sera possible d'en

exiger le retrait ou la modification si elles sont contraires aux articles L 1321-1 à L 1321-3 et L 1321-6 du Code du travail.

Par exemple, les clauses d'un Code de conduite relatives à l'acceptation ou au refus de cadeaux, à l'utilisation des biens de l'entreprise à des fins personnelles, relèvent du champ du règlement intérieur et seront contrôlées à ce titre par l'inspecteur du travail.

Par contre, la décision administrative ne devra pas, sous peine d'irrégularité, se prononcer sur des dispositions qui sont hors du champ du règlement intérieur ni en qualifier le contenu (disproportion, atteinte à la liberté individuelle...). Pour préserver la cohérence d'ensemble de la charte ou du Code éthique, il est préférable de ne pas solliciter le retrait des dispositions qui sont hors de ce champ du document en question (cf. annexes 1 - guide de lecture d'un document éthique- et 2 - modèle de décision). Si, toutefois, de telles dispositions s'avéraient illicites, leur retrait peut être recommandé dans une lettre d'observation accompagnant la décision administrative (cf. point 2. ci-dessous).

Si, en règle générale, des dispositions régissant la vie personnelle ne relèvent pas du champ défini par l'article L 1321-1 du Code du travail, des exceptions existent pour certaines professions telles que, par exemple, le secteur bancaire, en application du Code monétaire et financier.

## **2. Au titre de la compétence générale de contrôle des inspecteurs et contrôleurs du travail**

Les documents éthiques comportent souvent d'autres clauses qui obligent les salariés à certains comportements, sans pour autant relever de la discipline générale et permanente ni, par suite, entrer dans le champ du règlement intérieur. Ainsi en est-il des clauses relatives au : respect, en matière de marchés internationaux, des lois des pays étrangers ; des consignes consistant à décrire des fonctions (les caissières enregistrent et encaissent les ventes) ou le fonctionnement général de l'entreprise (utilisation du standard) ; de l'interdiction d'utiliser les ressources de l'entreprise pour soutenir un candidat ou un parti politique. Il s'agit dans ces cas d'une manifestation du pouvoir de direction de l'employeur que l'administration du travail ne peut censurer au titre du contrôle administratif sur le règlement intérieur, même si ces comportements sont assortis d'une sanction en cas de manquement.

L'inspection du travail peut, cependant, au titre de sa compétence générale de contrôle, prendre connaissance de l'ensemble du Code de conduite et, éventuellement, formuler des observations au regard, par exemple, de la règle de proportionnalité et des dispositions visant à lutter contre les discriminations (articles L 1121-1 et L 1132-1 du Code du travail).

Ainsi,

- une clause d'un document éthique interdisant une activité politique pourrait être contestée sur le fondement de l'article L 1121-1 du Code du travail si, par exemple, elle ne se limite pas à interdire l'usage du nom de la société employant le salarié dans le cadre de cet engagement, ou de l'article L 1132-1 du même Code si elle induit une discrimination à l'encontre des salariés engagés dans de telles activités.
- s'agissant de clauses relatives à la prévention des conflits d'intérêts :
  - Les obligations de déclaration imposées au salarié peuvent ne pas être proportionnelles au but recherché, au regard de l'activité de l'entreprise et de ses fonctions : exemple : « d'informer le directeur des ressources humaines si

le conjoint ou un membre de la famille est impliqué dans une activité en concurrence » avec celle de l'employeur (cf. TGI Versailles 17 juin 2004).

- Néanmoins pour le secteur bancaire : l'article L 533-10 du Code monétaire et financier et le livre III du règlement général de l'Autorité des marchés financiers (AMF) imposent le respect des règles de bonne conduite auxquelles appartient la nécessité d'éviter les conflits d'intérêts. Le règlement général de l'AMF précise que les règles de bonne conduite qu'elle fixe constituent pour les prestataires habilités et leurs collaborateurs une obligation professionnelle.

Le contrôle des Codes et chartes éthiques élaborés par des entreprises de moins de 20 salariés qui ne disposent pas de règlement intérieur peut également s'exercer au titre de la compétence tirée de l'article L 8112-1 du Code du travail.

### III. POUR ALLER PLUS LOIN (ou ailleurs)

☞ : P. ADAM, Droit d'expression des salariés, Dalloz, Rep. Dr. Trav., 2021, n°98 et s.

☞ : P. DEUMIER, « Chartes et codes de conduite des entreprises : les degrés de normalité des engagements éthiques ». RTD civ. 2009. 77

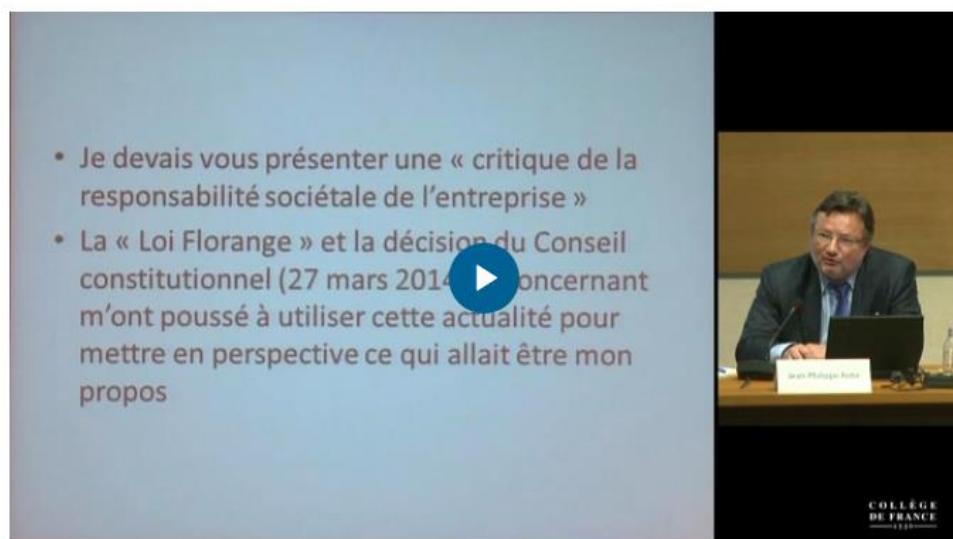
☞ : Conférence de Maître Philippe ARBOUCH, « Interdiction de consommation d'alcool sur le lieu de travail », disponible sur :

<https://www.youtube.com/watch?v=plHdr9R0nuk>

☞ : J.-Ph. ROBE, « Critique de la « responsabilité sociétale de l'entreprise ». État social et mondialisation : analyse juridique des solidarités (2012-2019) / Actualité du droit de l'entreprise, 13 juin 2014 Colloque : <https://www.college-de-france.fr/site/alain-supiot/seminar-2014-06-13-14h00.htm>

## Critique de la « responsabilité sociétale de l'entreprise »

✉ f



• Je devais vous présenter une « critique de la responsabilité sociétale de l'entreprise »

• La « Loi Florange » et la décision du Conseil constitutionnel (27 mars 2014) concernant m'ont poussé à utiliser cette actualité pour mettre en perspective ce qui allait être mon propos

Jean-Philippe Robé

Avocat aux barreaux de Paris et de New York, Maître de conférences à l'École de Droit de Sciences Po

☞ État social et mondialisation : analyse juridique des solidarités (2012-2019) /