

LES CONTESTATIONS DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES DEVANT LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Valérie CARRASCO¹, Françoise VENNIN²

Les contestations de sanctions disciplinaires portées devant les conseils de prud'hommes sont rares: 1 441 demandes introduites au fond en 1988 et 1 237 en 1987. On les retrouve plus souvent que les autres affaires prud'homales devant la section industrie. Les fautes à l'origine des sanctions contestées sont rarement des atteintes directes à la discipline, mais concernent souvent l'exécution du travail; quant aux sanctions contestées, ce sont aussi souvent des avertissements que des mises à pied disciplinaires.

Les contestations de sanctions disciplinaires: 1% de l'activité des conseils

La loi du 4 août 1982 a étendu les pouvoirs des conseils de prud'hommes en matière de droit disciplinaire - encadré 2-. Malgré cette extension, les contestations de sanctions disciplinaires n'ont pas provoqué un encombrement des conseils de prud'hommes, comme on l'avait craint³. Elles représentent, en effet, environ 1% de leur activité. En 1987, comme en 1988, cette part n'a dépassé 5% que dans une dizaine des 282 conseils de prud'hommes. Ces pourcentages plus élevés sont en général dus à des séries d'affaires (demandes formées distinctement par plusieurs salariés appartenant à la même entreprise, se rapportant aux mêmes faits et ayant le même objet⁴). Ce contentieux reste donc partout très faible, et la grande majorité des conseils (plus de 90%) ne traite pas plus de dix affaires de droit disciplinaire par an.

Les demandes relevant du droit disciplinaire se retrouvent principalement devant la section industrie, la section encadrement étant un peu moins représentée que pour l'ensemble des affaires prud'homales -tableau 1-. En 1987, plus d'un tiers des salariés qui contestent une sanction sont des ouvriers (36%); viennent ensuite les vendeurs, employés de commerce et caissières (12%), les agents techniques (7%), les chauffeurs (6%), les employés de bureau (4%) et les éducateurs (4%).

Tableau 1. Prédominance de la section industrie dans les affaires de droit disciplinaire

Section	Ensemble	%	Droit disciplinaire	%
Ensemble	145 522	100,0	1 441	100,0
Agriculture	3 960	2,7	26	1,8
Commerce	51 062	35,1	526	36,5
Activités diverses	21 596	14,8	205	14,2
Encadrement	19 891	13,7	97	6,7
Industrie	49 013	33,7	587	40,8

Source: répertoire général CPH. Affaires nouvelles 1988

1. Statisticienne à la division de la Statistique et des Études
2. Maître de conférence - CERCRID - Université Jean Monnet à St-Étienne
3. Cf. Débats de l'Assemblée Nationale - 2^{ème} séance - 17 mai 1982 - Journal officiel pp. 2315, 2316.
4. Ainsi, en 1987, une série de 70 demandeurs au conseil de prud'hommes de Mulhouse et une série de 18 demandeurs à celui de Digne ont fait passer à 9% la part du droit disciplinaire dans ces conseils. (En 1988, elle est retombée respectivement à 2 et 0%).

La plupart des salariés sont encore en fonction

Alors qu'au moins 40% des demandes formées devant les conseils de prud'hommes émanent de salariés licenciés, 80% des salariés qui contestent une sanction disciplinaire sont encore en fonction dans l'entreprise quand ils saisissent le conseil de prud'hommes. Les autres sont licenciés, en général avant la saisine, ou, beaucoup plus rarement, démissionnaires. Cette situation des salariés demandeurs, inhabituelle dans le contentieux prud'homal, est associée pour une part importante à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise: 89% des salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté sont encore en fonction, alors que ce n'est le cas que de 69% de ceux qui ont été embauchés depuis moins de cinq ans. Enfin, 12% des demandeurs sont des travailleurs protégés.

Plus de la moitié des fautes reprochées concernent l'exécution du travail, un tiers seulement sont des atteintes directes à la discipline

Les fautes, à l'origine des sanctions contestées, sont majoritairement (55%), et de manière inattendue, liées à l'exécution du travail, qu'il s'agisse de mauvaise exécution (erreur de livraison, manque de rendement, bris de matériel, accueil de la clientèle, abandon du travail...) ou de refus d'exécution (souvent attribué aux conditions de travail ou à l'absence de qualification). 13% concernent l'attitude du salarié (comportements insolents ou provocateurs). Seulement 32% sont des atteintes directes à la discipline (absences, retards, vols, altercations, actions concertées⁵). La répartition des fautes est différente pour les salariés protégés (absences, retards et attitude du salarié sont cités plus fréquemment) et pour les séries de demandeurs (le refus d'exécution du travail et les actions concertées sont prédominants)-tableau 2-. Certaines fautes restent marginales pour toutes les catégories de salariés: altercations, vols et détournements. On peut faire l'hypothèse que lorsque ces faits sont avérés, la contestation de la sanction est plus difficile, ou bien que ces fautes sont plus volontiers sanctionnées par un licenciement que par une sanction disciplinaire.

Tableau 2. Les fautes les plus fréquentes concernant l'exécution du travail

Nature de la faute	Ensemble %	Salariés		Demandeurs	
		non protégés %	protégés %	individuels %	en série* %
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1 Mauvaise exécution	32,1	33,7	24,6	47,5	8,5
2 Refus d'exécution	23,3	27,0	6,1	8,3	46,4
3 Absence, retard	15,2	12,0	30,8	14,6	16,1
4 Attitude du salarié	12,9	11,1	23,1	19,6	2,6
5 Action concertée	11,4	11,0	10,8	1,7	26,4
6 Altercation	3,3	3,4	3,1	5,4	0,0
7 Vol	1,8	1,8	1,5	2,9	0,0

* Demandes formées par différents salariés d'une même entreprise, ayant le même objet et se rapportant aux mêmes faits.

Source: enquête "Contestation des sanctions disciplinaires. 1987"

La sanction contestée la plus fréquente est l'avertissement

L'essentiel des sanctions contestées se répartit à parts égales entre les *avertissements* (42%) et les *misés à pied disciplinaires* (40%)⁶. De plus, dans les trois quarts des cas où un avertissement est contesté, c'est une sanction unique. L'avertissement ne semble donc pas avoir pour les salariés le caractère bénin que lui prête la Cour de cassation. Selon celle-ci, ce type de sanction ne nécessiterait jamais d'entretien préalable, car sans incidence sur la présence dans l'entreprise, la carrière ou la rémunération du salarié⁷. Les *misés à pied conservatoires* (mesures provisoires de mise à pied, décidées et exécutées immédiatement par l'employeur, afin de faire face à des situations de désordre ou de danger, dans l'attente d'une décision de sanction définitive)⁸ et les *modifications du contrat de travail* (mutation, déclassement, changement de poste, ayant éventuellement des conséquences financières) sont marginales, de même que les *sanctions pécuniaires* (presqu'exclusivement représentées dans une série unique de 70 demandeurs).

5. Occupation de locaux, distribution de tracts ...

6. Le nombre des contestations de sanctions disciplinaires ne peut être rapporté à celui des sanctions infligées, qui n'est pas connu.

7. Cf. arrêts de la chambre sociale du 19 janvier 1989 (bulletin n° 278) et du 20 avril 1989 (bulletin n° 298).

8. La contestation porte sur la nature de la mise à pied: conservatoire pour l'employeur et considérée comme disciplinaire par le salarié, une retenue de salaire ayant été effectuée.

Comme pour l'ensemble des affaires prud'homales, les décisions non juridictionnelles sont fréquentes en matière de contestation de sanctions disciplinaires: près de 45% des affaires se terminent sans jugement au fond (radiation, désistement, conciliation...). Les salariés ne se présentent généralement pas seuls à l'audience: les trois quarts se font assister ou représenter par un avocat ou un délégué syndical, ce dernier étant plus souvent présent que dans l'ensemble des affaires prud'homales, surtout dans les séries d'affaires. Les jugements au fond sont plus fréquents quand le salarié est assisté (65% des décisions).

*Autant d'annulations
de sanction que de
rejets de la demande*

Dans l'ensemble, les dispositifs des jugements s'équilibrent exactement entre l'annulation de la sanction et le rejet de la demande. Dans les motivations des jugements d'annulation, l'absence de procédure ou l'irrégularité dans la procédure sont un argument décisif. L'insuffisance des preuves apportées par l'employeur est également invoquée. De manière générale, le contrôle des conseils de prud'hommes porte essentiellement sur la qualification des faits, leur caractère fautif et la proportionnalité de la sanction infligée à la faute⁹.

Encadré 1

LES SOURCES STATISTIQUES

I. Le répertoire général civil (RGC), dispositif permanent

Le RGC permet d'apprécier le volume permanent du contentieux disciplinaire¹, aussi bien au plan national qu'au niveau de chaque conseil de prud'hommes. Outre ces données de cadrage, le RGC apporte quelques éléments descriptifs sur les procédures (section saisie, mode de règlement des litiges, décision susceptible d'appel ou non rendue en premier ou dernier ressort...).

Cependant, les données permettant d'analyser plus précisément le contentieux disciplinaire ne font pas l'objet d'un relevé statistique dans le dispositif permanent. Une enquête a donc été réalisée pour recueillir ces informations².

II. Enquête sur les contestations de sanctions disciplinaires portées devant les conseils de prud'hommes en 1987

La division de la Statistique et des Études a fourni à chaque conseil de prud'hommes la liste des numéros de répertoire général des demandes principales relevant du droit disciplinaire, introduites en 1987. Il a alors été demandé à chaque conseil d'adresser les actes de saisine et de fin d'affaire correspondants³. L'exploitation de ces documents a fourni des renseignements sur le demandeur (ancienneté dans l'entreprise, type d'emploi, salarié protégé ou non, sur les sanctions contestées, la nature des fautes reprochées, le dispositif des jugements). De plus, une analyse détaillée de ces jugements a permis de décrire l'argumentation juridique des conseillers prud'hommes.

1. A partir du 1^{er} juillet 1986 une modalité a été introduite dans la nomenclature des affaires civiles permettant d'isoler les demandes principales relatives au droit disciplinaire. En revanche, celles qui sont formées dans le cadre d'un litige né d'un licenciement ne sont pas connues.

2. Enquête effectuée dans le cadre de la recherche sur le contentieux disciplinaire devant les conseils de prud'hommes, menée par Françoise Vennin (Université de St-Etienne, CERCRID) et financée par le conseil de la prud'homie.

3. L'enquête auprès des conseils de prud'hommes a été réalisée au mois de mars 1989. A cette date, 98% des affaires introduites en 1987 avaient été réglées.

9. La recherche sur le contentieux disciplinaire devant les conseils de prud'hommes (cf. encadré 1, note 1) fournit une analyse approfondie des motivations de jugements.

POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR ET CONTRÔLE PRUD'HOMAL

La loi du 4 août 1982 a introduit dans le code du travail des dispositions concernant les sanctions disciplinaires dans l'entreprise. Auparavant, aucun texte ne définissait un droit disciplinaire. Le pouvoir de contrôle des juridictions sur les sanctions appliquées dans l'entreprise se limitait, faute de référence, à une vérification de la matérialité des faits reprochés au salarié et au relevé d'un éventuel détournement, par l'employeur, de son pouvoir disciplinaire. La jurisprudence de la Cour de cassation précisant que l'employeur était seul juge de l'intérêt de l'entreprise, les demandes des salariés relatives au caractère injustifié ou excessif des sanctions infligées ne pouvaient aboutir. Les juges du fond ne devaient pas substituer leur appréciation à celle de l'employeur.

L'article L. 122.43 du code du travail confie désormais aux conseils de prud'hommes des pouvoirs étendus.

Ils apprécient la régularité de la procédure disciplinaire désormais obligatoire, la matérialité des faits reprochés, leur caractère fautif, le caractère injustifié ou disproportionné de la sanction.

L'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur est maintenant enserré dans un cadre légal, qui définit les limites du contrôle prud'homal. La contestation doit porter sur une sanction c'est-à-dire une mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement qu'il a qualifié de fautif, mesure qui affecte la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (art. L 122-4 du code du travail). Cette qualification permet à la juridiction d'exercer son contrôle et de se prononcer sur la demande d'annulation de la mesure, de paiement de salaires ou de dommages-intérêts.

Les pouvoirs du juge apparaissent étendus, surtout si on les compare à ceux qu'il détient dans la cadre du licenciement:

. alors qu'ils ne peuvent annuler un licenciement réalisé sans respect de la procédure ou sans cause réelle et sérieuse, les conseils de prud'hommes peuvent annuler une sanction irrégulière, injustifiée ou disproportionnée;

. en matière de preuve, en cas de sanction disciplinaire, le texte précise que le doute profite au salarié, garantie dont le salarié licencié ne bénéficie que depuis la loi du 2 août 1989.

Directeur de la publication: Jean-Luc Marié
Rédacteur en chef: Brigitte Munoz-Perez
Maquette: Denis Toussaint

ISSN: 0998-2922

Pour toute demande de renseignements, contactez la section diffusion de la division
de la Statistique et des Études, Tél. (1) 42 61 80 22 poste 55 94