



HAL
open science

Le conseil de discipline n'est pas un tribunal au sens de l'article 6§1 de la CEDH

Sébastien Ranc

► **To cite this version:**

Sébastien Ranc. Le conseil de discipline n'est pas un tribunal au sens de l'article 6§1 de la CEDH. Bulletin Joly Travail, 2022, n°5, pp.16. hal-03660782

HAL Id: hal-03660782

<https://hal.science/hal-03660782v1>

Submitted on 6 May 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1

Le conseil de discipline n'est pas un tribunal au sens de l'article 6§1 de la CEDH

Ranc Sébastien

Maître de conférences

Université Toulouse 1 Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Le conseil de discipline n'est pas un tribunal au sens de l'article 6§1 de la CEDH
Note sous Soc., 6 avril 2022, n° 19-25.244, FR-B

L'espèce. Un salarié a été engagé le 1^{er} mars 2007 par la SNCF. À la suite d'une dégradation des relations professionnelles, la direction de l'éthique et de la déontologie a été saisie le 4 et 5 février 2013 par le salarié et sa supérieure hiérarchique. La direction de l'éthique et de la déontologie est un service du groupe SNCF qui « s'emploie à faire vivre l'éthique et à conduire toutes actions de formation, sensibilisation, pédagogie afin de promouvoir les principes contenus dans la charte éthique et garantir leur appropriation. [...]. Via le dispositif de "L'Alerte professionnelle", elle gère les alertes éthiques en conduisant ou faisant conduire les enquêtes internes » (*Charte éthique du groupe SNCF*, spéc. p. 83, disponible sur le site internet de la SNCF). Une enquête interne est donc diligentée par la direction. Au cours de l'enquête, la commission d'éthique procède à de nombreux témoignages, lesquels seront anonymisés et compilés dans un rapport d'enquête. L'employeur a notifié au salarié le 18 septembre 2013 une mesure de suspension et l'a convoqué devant le conseil interne de discipline. Se fondant exclusivement sur le rapport d'enquête anonymisé, le conseil de discipline a proposé deux sanctions à égalité de voix, en l'occurrence une mise à pied disciplinaire et un licenciement. L'employeur a finalement procédé au licenciement du salarié le 25 septembre 2013.

À la suite d'un renvoi après cassation, (Soc., 4 juillet 2018, n° 17-18.241, *Bull. V*, n° 136 : *Gaz. Pal.*, 27 novembre 2018, n° 41, p. 62, note L. MAYER ; *JCP S* 2018, 1285, note F. DUQUESNE ; *Lexbase hebo éd. sociale*, n° 751, 26 juillet 2018, note M. SWEENEY ; *Dr. ouv.* 2018, p. 663, note D. BOULMIER), les juges du fond ont annulé le licenciement pour violation des droits de la défense devant le conseil de discipline, ordonné la réintégration du salarié et condamné l'employeur à indemniser le salarié au titre de la période d'éviction (CA Angers, 19 septembre 2019, n° 18/00711). Dans un arrêt du 6 avril 2022 (n° 19-25.244), la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond. La Haute juridiction casse et annule l'arrêt d'appel et statue au fond dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice. Plus précisément, elle décide que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et renvoie devant une cour d'appel autrement composée pour qu'il soit statué sur les conséquences indemnitaires du licenciement.

Le conseil de discipline n'est pas un tribunal indépendant et impartial. Au visa de l'article 6§1 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) et de l'article L. 1121-1 du Code du travail, la Cour de cassation décide que « *le conseil de discipline, ayant un rôle purement consultatif, ne constitue pas un tribunal au sens de l'article 6.1 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales de sorte que les dispositions de ce texte ne lui sont pas applicables* ». Pour comprendre cet attendu de principe, il faut relire l'article 6§1 relatif au droit à un procès équitable : « *toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi [...]. Le jugement doit être rendu publiquement* ». La Cour de cassation s'est essentiellement fondée sur la nature de la décision rendue par le conseil de discipline – un avis qui ne lie pas l'employeur – pour l'exclure du champ

d'application de l'article 6§1. La solution peut se comprendre au regard du fait qu'il paraît difficile sinon impossible de transposer intégralement les dispositions de l'article 6 de la CEDH à un conseil de discipline interne à une entreprise privée. Par exemple, la séance du conseil de discipline n'est pas publique.

Les juges du fond ont tout de même tenté de transposer l'arrêt du 4 juillet 2018 (n° 17-18.241 : *supra*) rendu dans la même affaire, selon lequel « *le juge ne peut pas fonder sa décision uniquement de manière déterminante sur des témoignages anonymes* ». Cet arrêt du 4 juillet 2018 avait été rendu au visa de l'article 6§1 et de l'article 6§3 de la CEDH relatifs aux droits de la défense. Pour revenir à notre arrêt à commenter, les juges du fond ont décidé que « *de la même manière que la haute juridiction a considéré que la cour d'appel [...] ne pouvait fonder sa décision de manière déterminante sur des témoignages anonymes, pour justifier le licenciement, il convient de considérer que le conseil de discipline ne pouvait fonder sa décision de manière déterminante sur le rapport de l'éthique principalement composé de témoignages anonymes* ». Ils en ont conclu que « *la procédure disciplinaire mise en œuvre par la société SNCF mobilités ayant violé les droits de la défense, le licenciement doit donc être déclaré nul* ». Un tel raisonnement est erroné car les droits de la défense issus de la CEDH ne sont pas invocables devant un conseil consultatif de discipline. Est-ce à dire que les droits de la défense – dont découlent le principe du contradictoire (communication des pièces), les droits d'être appelé ou entendu et de se faire assister – ne puissent pas être invoqués devant un conseil de discipline ? Absolument pas.

Garantie de fond et irrégularité de forme. Dans un second attendu, la Cour de cassation précise que « *si l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié des droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur, elle n'est pas de nature à entacher le licenciement de nullité* ». La lecture croisée de cet attendu avec l'attendu de principe précédent semble *a priori* contradictoire. En effet, après avoir fait sortir par la grande porte les droits de la défense (parce que le conseil de discipline n'est pas un tribunal au sens de l'article 6§1 de la CEDH), ils reviennent par la fenêtre à travers la notion de garantie de fond (parce que les droits de la défense sont un principe général du droit et un principe fondamental reconnu par les lois de la République).

Pour rappel, « *la consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou du règlement intérieur d'une entreprise, de donner un avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur constitue pour le salarié une garantie de fond* » (Soc., 28 mars 2000, n° 97-43.411, *Bull. V*, n° 136 ; 11 juillet 2000, n° 97-45.781, *Bull. V*, n° 272 ; 16 novembre 2005, n° 03-41.457, inédit ; 16 septembre 2008, n° 07-41.532, *Bull. V*, n° 45 ; 1^{er} février 2012, n° 10-10.012, *Bull. V*, n° 51 ; *adde* S. TOURNAUX, « Les garanties procédurales fondamentales », *Dr. soc.* 2015, p. 389). En outre, « *l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, est assimilée à la violation d'une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a privé le salarié de ses droits à la défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur* » (Soc., 8 septembre 2021, n° 19-15.039, publié : *BJT*, novembre 2021, p. 10, note J. ICARD ; *SSL*,

2021, n° 1968, p. 12, note F. CHAMPEAUD). Autrement dit, il faut distinguer selon que l'organisme chargé de donner son avis, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, a été ou non consulté. S'il ne l'a pas été, il s'agit d'une violation directe d'une garantie de fond. Le licenciement est par conséquent dépourvu de cause réelle et sérieuse. Si l'organisme interne a été consulté, il faut à nouveau distinguer selon que l'irrégularité a privé ou non le salarié d'assurer sa défense ou selon que l'irrégularité a exercé ou non une influence sur la décision finale de l'employeur. Dans l'affirmative, l'irrégularité procédurale est assimilée à la violation (indirecte) d'une garantie de fond.

Les juges du fond procèdent à un examen *in concreto* des irrégularités procédurales assimilables à la violation d'une garantie de fond. Par exemple, la Cour de cassation a décidé qu'« *il résulte de [l'article 24 de la convention collective du transport aérien], que les membres du conseil de discipline ne peuvent être chargés de l'instruction du dossier et intervenir en cette qualité devant lui* ». Elle ajoute que dans la mesure où « *les fonctions de responsable chargé de l'instruction du dossier avaient été assurées par le président du conseil de discipline désigné par l'employeur, la cour d'appel en a exactement déduit que le licenciement [était] intervenu en l'absence de garantie d'impartialité de cet organisme et partant en violation de la garantie de fond* » (Soc., 17 décembre 2014, n° 13-10.444, Bull. V, n° 297 : Cah. soc. 2015, p. 87, note J. ICARD). La Haute juridiction a également précisé que « *l'indication d'un délai erroné sur la faculté offerte au salarié de saisir cette instance n'avait eu aucune incidence sur la possibilité pour ce dernier de préparer sa défense* » (Soc., 6 avril 2016, n° 14-21.530, Bull. V, n° 65).

Pour revenir à l'arrêt commenté, les juges du fond avaient relevé que le salarié avait pris connaissance en amont de l'ensemble de son dossier anonymisé et avait été entendu par le conseil de discipline. Il a ainsi pu préparer et assurer utilement sa défense devant le conseil de discipline. En revanche, l'anonymisation du dossier n'a pas privé le salarié de l'exercice de ses droits à la défense. Cette anonymisation ne constitue pas une irrégularité procédurale assimilable à la violation d'une garantie de fond. L'exercice des droits de la défense varient donc selon qu'ils découlent de la notion de garantie de fond ou de l'article 6 de la CEDH.

La sanction. S'agissant de la sanction d'une violation d'une garantie de fond, le licenciement ne saurait être nul. L'absence de nullité s'explique par l'article L. 1333-3 du Code du travail qui exclut que le conseil de prud'hommes puisse annuler un licenciement disciplinaire irrégulier en la forme. La Cour de cassation décide depuis la création des garanties de fond (Soc., 23 mars 1999, n° 97-40.412, Bull. V, n° 134) que leur violation entraîne un licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnisation en découlant (6 mois de salaire avant le barème Macron). Cette jurisprudence est compromise depuis la nouvelle rédaction de l'article L. 1235-2 du Code du travail issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (en l'espèce, non encore applicable) qui a rattaché « *la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement* » à l'indemnité de la procédure irrégulière de licenciement dont le montant ne peut être supérieur à un mois de salaire.

L'influence de l'avis du conseil de discipline sur la décision de l'employeur. Il ne restait plus alors qu'à contrôler que l'avis rendu par le conseil discipline ait influencé ou non la décision finale de l'employeur. La Cour de cassation reprend l'attendu qu'elle avait déjà formulé dans son arrêt du 4 juillet 2018 et que les juges du fond n'ont pas suivi. Cette fois-ci, la Haute juridiction statue au fond dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice. « *Selon le*

référentiel RH00144 interne à la SNCF, 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. 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 deux parties. 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 trois voix. Le directeur peut prononcer une sanction correspondant à l'avis le plus élevé ainsi déterminé. En conséquence, en cas de partage de voix en deux parties égales de trois voix chacune, la sanction la plus sévère n'ayant pas recueilli la majorité absolue des voix exprimées, il y a lieu d'ajouter les voix qui se sont portées sur cette sanction à l'avis ou aux avis du degré inférieur qui se sont exprimés. Le directeur peut prononcer une sanction correspondant à l'avis le plus élevé ainsi déterminé ». En l'espèce, les juges du fond ont relevé que le conseil de discipline a rendu deux avis à égalité des voix relativement à deux sanctions, en l'occurrence un licenciement et une mise à pied disciplinaire. Malgré l'égalité des voix, le directeur a licencié le salarié alors que les voix s'étant portées sur la sanction la plus forte auraient dû être reportées sur la sanction inférieure. Le directeur pouvait donc prononcer *a maxima* une mise à pied disciplinaire. L'irrégularité procédurale a bel et bien influencé la décision finale de licenciement de l'employeur. Cette irrégularité est assimilable à la violation d'une garantie de fond rendant ainsi le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.