

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 juin 2016, 15-10.410, Publié au bulletin

Suicides forcés et morts en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	30/06/2016
Jurisdiction / Nature	JURI
ECLI	ECLI:FR:CCASS:2016:S001304
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032834143

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

Cassation civil - ENERGIE - Electricité - Electricité de France - Personnel - Statut - Sanction disciplinaire - Avis - Commission secondaire - Composition - Personne ayant assisté le salarié - Participation aux délibérations - Prohibition - Portée

SOLUTION / CONCLUSION

Cassation partielle

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé en octobre 1995 par EDF GDF en qualité de technicien de réseau, occupait en dernier lieu le poste de technicien d'intervention réseau-opérateur exploitation et travaux au sein de l'Unité clients et fournisseurs Poitou-Charentes (UCF PC) des sociétés ERDF et GRDF ; que le 22 juillet 2010, il a été convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, en raison de manquements graves constatés lors d'une intervention technique du 12 juillet 2010 ; qu'à l'issue de cet entretien, l'employeur a décidé d'engager une procédure disciplinaire et saisi la commission secondaire du personnel en application des dispositions du statut des industries électriques et gazières ; que le 15 avril 2011, il a notifié au salarié sa rétrogradation à la classification GR 04 NR 60 ; que cette sanction a été confirmée après recours ; Sur les troisième et quatrième moyens : Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens annexés qui ne sont pas de nature à entraîner la cassation des chefs de la décision qu'ils critiquent ; Mais sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche : Vu le paragraphe 2321 de la circulaire Pers 846 prise en application du statut des industries électriques et gazières, ensemble l'article L. 1333-2 du code du travail ; Attendu selon le premier des textes susvisés, que, pour en assurer l'impartialité, ne doit prendre part ni aux débats, ni aux délibérations, en qualité de membre de la commission secondaire, toute personne ayant assisté l'intéressé au cours de sa comparution ; Attendu que pour débouter le salarié de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire et des demandes subséquentes de rappel de salaire et accessoires de salaire, l'arrêt retient que la participation en tant que représentant du personnel, aux débats et au délibéré de la commission secondaire de discipline le 5 octobre 2011 de M. Y..., qui avait assisté le salarié lors de la première phase de la procédure disciplinaire, ne peut avoir causé grief au salarié, car, si la circulaire 846 précise que ce principe est prévu pour assurer l'impartialité des membres de la commission secondaire de discipline, les courriers de M. Y...caractérisent une intervention manifestement favorable aux intérêts du salarié, que plus particulièrement, entendu par le rapporteur le 18 août 2011, M. Y..., qui a d'autorité mis fin à son audition sans répondre aux questions posées, en quittant les lieux sans signer le procès verbal, a insisté à titre liminaire sur sa volonté de participer à la commission secondaire de discipline devant apprécier le recours exercé par le salarié le 5 octobre 2011 ; Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ; PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le deuxième moyen : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande d'annulation de la rétrogradation disciplinaire, et de ses demandes subséquentes de rappel de salaire et accessoires du salaire, l'arrêt rendu le 12 novembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; 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

Limoges ; Condamne les sociétés Electricité réseau distribution de France et Gaz réseau distribution France aux dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, les condamne à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ; Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente juin deux mille seize. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X.... PREMIER MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR débouté M. X... de sa demande d'annulation de la rétrogradation disciplinaire, et de ses demandes subséquentes de rappel de salaire et accessoires du salaire ; AUX MOTIFS QUE « les premiers juges ont rappelé que M. X...contestait le déroulement de la procédure disciplinaire mise en oeuvre par Erdf/ Grdf en application de la circulaire personnel 846 à valeur réglementaire et concernant le statut national du personnel des entreprises de la branche des industries électriques et gazières, mais n'ont pas répondu à son argumentation et ont directement retenu que l'imputabilité des faits reprochés n'était pas établie à son encontre ; qu'à titre liminaire, cette circulaire rappelle les textes du code du travail, la définition d'une sanction ainsi que les sanctions applicables, la notion de faits fautifs et leur prescription et prévoit (chapitre 20) que les actes de procédure, dont convocations et notifications, doivent faire l'objet de documents écrits remis en main propre à l'intéressé contre décharge, la lettre recommandée avec accusé de réception ne devant être utilisée que si l'agent refuse de recevoir l'acte de procédure contre décharge, ou s'il est impossible de lui remettre la lettre en main propre ; que la circulaire précise également qu'à l'issue de toute audition, le refus de signer le procès-verbal exprimé par la personne entendue doit être mentionné à l'acte concerné ; que la circulaire précitée prévoit notamment, s'agissant des agents GF 1 à 11, catégorie professionnelle à laquelle appartenait M. X..., relevant de l'autorité compétente du chef d'unité (chapitre 12 article 121) que, dans l'hypothèse où la sanction envisagée dépasse l'avertissement ou le blâme, l'autorité compétente est investie d'un pouvoir disciplinaire et apprécie le caractère fautif d'un agissement en envisageant l'engagement de poursuites disciplinaires devant le conseil de discipline (chapitre 21 article 212) mais au terme d'une procédure préalable ; que l'agent reçoit ainsi une convocation écrite indiquant les faits considérés comme fautifs, fixant la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable devant être tenu avec l'autorité compétente, et lui rappelant son droit d'être assisté par la personne de son choix appartenant au personnel des établissements ou représentant l'organisation syndicale à laquelle il appartient,- au cours de ce « premier entretien », l'agent fournit ses explications sur les faits reprochés, et l'autorité compétente décide ensuite soit du classement de l'affaire, soit de l'application d'un avertissement ou d'un blâme, soit de la mise en oeuvre de la consultation des conseils de discipline définie par le chapitre 23 ; qu'en application du chapitre 23 intitulé « procédure d'instruction en vue de l'examen par la commission secondaire du personnel, l'autorité compétente rédige un rapport, exposant de manière détaillée les faits

reprochés, comportant en annexe les pièces justificatives, résumant le déroulement de l'entretien préalable et constituant le document de base du dossier disciplinaire ; que l'agent reçoit notification, dans les meilleurs délais, des motifs précis pour lesquels il est traduit devant la commission secondaire du personnel, de la date, de l'heure et du lieu prévus pour la « séance » et est informé du nom du rapporteur et des conditions dans lesquelles celui-ci peut le recevoir ; qu'il est rappelé à l'agent qu'avant sa comparution devant la commission, il a le droit de prendre communication, sans en avoir copie, de toutes les pièces du dossier, en ce inclus le rapport de l'autorité compétente et l'exposé du rapporteur, de présenter un mémoire écrit en défense sauf à la faire parvenir au rapporteur au plus tard 4 jours avant la date de comparution devant la commission, de demander l'audition de témoins, de se présenter lui-même devant la commission mais aussi de se faire assister ou représenter par un agent statutaire de son choix ou un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient (devant être propre aux industries électriques et gazières dont le personnel est soumis au statut national), la commission pouvant passer outre à son absence ; que le rapporteur, membre de la commission secondaire siégeant en matière de discipline est désigné par le président qui dirigera les débats de la séance et siège normalement au conseil de discipline, devant lequel il présente un exposé de la procédure et des faits ; qu'il participe ainsi aux débats et au vote sur la sanction, mais ne peut être le mandataire ou l'assistant de l'agent, et ne doit pas dans son exposé faire ressortir son opinion ni formuler de proposition de sanction (articles 2313 et 2314) ; que le rapporteur constitue un dossier soumis à l'examen de la commission, et qui doit comporter le rapport rédigé par l'autorité compétente, une fiche détaillée sur la situation administrative et familiale de l'agent, ainsi que l'appréciation de ses supérieurs hiérarchiques sur son comportement ; que le rapporteur peut procéder à une enquête incluant une vérification sur place et l'audition de témoins et de l'agent incriminé ; qu'il doit préciser si la procédure est régulière et présenter les faits de manière objective ; qu'une fois le dossier du rapporteur constitué, l'agent reçoit une deuxième notification de la date, de l'heure et du lieu de la « séance » au moins 10 jours avant la date prévue ; que la commission est composée de manière paritaire, les représentants du personnel devant appartenir à un GF égal ou supérieure à celui de l'agent et ne pouvant être mêlés directement et à titre personnel aux faits reprochés, ni avoir assisté l'agent au cours de sa comparution ; que les débats devant la commission sont menés par le président de séance, et se déroulent selon un ordre précis à savoir, la lecture de l'exposé du rapporteur, la déposition des témoins, l'audition et les observations de l'agent mis en cause ou de son mandataire, qui doit avoir la parole en dernier ; que la commission délibère hors de la présence de l'agent mis en cause ou de son mandataire, la décision étant prise sous forme de proposition soit de sanction soit de classement au dossier, après délibération menée par le président, chacun des membres devant exprimer un avis motivé ; que le rapporteur établit le procès-verbal de séance qui reprend notamment le déroulement des débats et les « considérants » résumés et présentés de manière anonyme, tels qu'ils résultent du délibéré, en « indiquant la ou les propositions de sanction ou de classement au dossier formulées par les membres de la

commission et la répartition des voix sans mentionner les noms des votants » (article 2325) ; que les pièces du dossier présentées à la commission secondaire et complétées par le procès-verbal de séance sont transmis à l'autorité compétente habilitée à prendre la décision ; que l'autorité compétente adresse alors à l'agent une convocation écrite indiquant la sanction envisagée et ses motifs compte tenu de l'avis de la commission fixant la date, l'heure et le lieu d'un entretien et rappelant à l'agent le droit de se faire assister ; qu'au cours de cet entretien, l'autorité compétente rappelle à l'agent les motifs de la sanction envisagée et recueille ses observations ; que la sanction doit être motivée et sa notification, obligatoire, ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien suivant le conseil de discipline (chapitre 25 article 251) et contenir au surplus obligatoirement le rappel des faits considérés comme fautifs et l'énoncé de la sanction en utilisant les termes du statut, soit pour un abaissement du niveau de rémunération, la mention du nouveau niveau et la durée éventuelle de cet abaissement, et pour une rétrogradation de groupe, le niveau de rémunération attribué à l'agent dans son nouveau groupe fonctionnel ; que l'agent dispose de voies de recours internes ne suspendant pas l'exécution de la sanction notifiée et devant être énoncées dans la notification de la sanction, à savoir la faculté de présenter, dans le délai d'un mois à compter de la notification, et par lettre recommandée avec accusé de réception motivée adressée au président de la commission secondaire, une requête individuelle, dans le cadre de l'article 3-III-paragraphe 2 du statut national, pour solliciter un nouvel examen de son dossier par la commission secondaire ; que le président accuse réception à l'agent de sa lettre et la commission secondaire statue le plus rapidement possible sur la demande de l'agent ; qu'elle procède à un examen du dossier pour apprécier les motifs développés dans la requête de l'agent, mais statue uniquement sur pièces, sauf nécessité d'instruction complémentaire, sans reconvoquer l'agent mais en respectant la procédure disciplinaire précitée et en désignant un rapporteur qui peut être le même que celui désigné pour le premier examen par la commission secondaire (article 3112) ; que la proposition formulée par la commission secondaire est transmise, avec tout le dossier, incluant le procès-verbal de séance, tel que décrit, à l'autorité compétente qui prend la décision, sans pouvoir aggraver la première sanction prononcée et notifiée, la décision prononcée après exercice du recours pouvant avoir un effet rétroactif ; que la décision de l'autorité compétente prise après exercice du recours est notifiée à l'agent dans les mêmes conditions que la décision initiale, et l'agent peut, dans le délai d'un mois à compter de la deuxième notification, solliciter la transmission de sa requête à la commission supérieure nationale du personnel à la commission supérieure nationale du personnel, en adressant une lettre recommandée avec accusé de réception à l'autorité compétente, l'exercice de cette voie de recours n'étant pas suspensif ; que dès réception de la lettre recommandée avec accusé de réception de l'agent, l'autorité compétente transmet l'intégralité du dossier, incluant les mémoires en défense ayant pu être déposés par l'agent, au secrétariat de la commission supérieure nationale du personnel et informe l'agent de cette transmission ; que le dossier concerné est soumis à l'examen de la sous-commission du conseil de discipline et du contentieux

composée selon les règles fixées en matière disciplinaire, qui statue uniquement sur pièces sauf si elle estime nécessaire de convoquer l'agent ; que la proposition formulée par la sous-commission est transmise au directeur général qui prend sa décision, celle-ci ne pouvant aggraver la sanction initialement infligée et pouvant, si elle atténue ou annule cette sanction, avoir un effet rétroactif ; que l'agent est en droit de solliciter une nouvelle révision de la sanction infligée au moyen de la procédure de recours gracieux, après épuisement de la procédure sur requête, en adressant une lettre recommandée avec accusé de réception motivée au directeur général ; que ce dernier saisit la commission supérieure nationale du personnel et la sous-section du conseil de discipline et du contentieux qui statue sur pièces, son avis étant transmis au directeur général pour décision devant être notifiée à l'agent ; que la direction du personnel et des relations sociales, services Rgas, doit être tenue informée de toute sanction disciplinaire infligée, même si l'agent n'a pas usé des voies de recours dont il pouvait bénéficier ; qu'en l'espèce, il est reproché à M. X...une intervention erronée et dangereuse effectuée lors d'un branchement provisoire, le 12 juillet 2010, les faits poursuivis étant expressément qualifiés au cours de la procédure disciplinaire de « manquement grave aux règles de sécurité, manquement grave aux conditions d'exécution du travail, aux règles de construction d'ouvrages et aux procédures, mise en danger de la vie d'autrui » ; que ces faits ont été portés à la connaissance de l'autorité compétente, de manière détaillée, par rapport en date du 20 juillet 2010 rédigé par M. Z...chef de pôle agence technique Ucf-Pch, après enquête sur place et audition de l'équipe chargée des travaux, dont M. X..., celui-ci reconnaissant alors les faits le 13 juillet 2010 et étant informé dès le 19 juillet de la saisine de ses supérieurs hiérarchiques ; que M. X..., assisté de M. Y..., délégué syndical, a été reçu le 25 août 2010 par M. F..., directeur de l'Ucf-Pch qui a décidé, à l'issue de l'entretien, de le déférer devant la commission secondaire de discipline ; que M. Y...souligne, dans un courrier du 11 octobre 2010 adressé à M. E..., président de la commission secondaire de discipline, que M. F...a proposé à M. X...de « le sanctionner seulement par un blâme s'il reconnaissait les faits, ce qui lui éviterait de comparaître devant la dite commission » ; que toutefois le procès-verbal de cet entretien, certes non signé par M. X..., met en évidence que M. X...a modifié partiellement ce jour-là la version des faits données le 13 juillet 2010 en alléguant avoir travaillé sur un coffret différent de celui incriminé, que confronté aux vérifications matérielles contredisant cette version il a été « sommé par le directeur de s'expliquer » et qu'il a persisté dans ses dénégations ; qu'il ne se déduit pas de ce document que M. F...a usé de pressions pour que M. X...maintienne ses aveux précédents ; qu'en revanche, M. F..., autorité compétente pour apprécier les agissements de M. X...considérés comme fautifs, était en droit de considérer la rétractation de l'aveu de l'agent comme justifiant l'engagement de la procédure disciplinaire compte tenu de la nature de l'erreur professionnelle reprochée à un agent expérimenté ; que M. X...considère que M. G..., désigné comme rapporteur par le président de la commission secondaire de discipline était nécessairement partial puisque directeur adjoint de l'Ucf et rappelle dans le même courrier du 11 octobre 2010, M. Y...a exprimé ses doutes sur l'impartialité du rapporteur, compte tenu de sa position hiérarchique ; que toutefois, il ne se

déduit pas des seules fonctions occupées par M. G..., en réalité celles d'adjoint au directeur délégué raccordement gaz, filière différente de celle de M. X..., donc sans rapport hiérarchique avec lui, la présomption d'un manque d'impartialité ; qu'en tout état de cause, comme le développeront les motifs subséquents, les rapports successifs présentés par M. G...devant la commission secondaire de discipline ne révèlent aucun manque d'objectivité, M. G...ayant de surcroît procédé à de nouvelles vérifications pour étayer le recours présenté par M. X...et ce dernier confondant par son argumentation sa contestation des faits avec leur présentation par le rapporteur ; qu'en effet, il s'évince du premier rapport et des pièces annexes (dont les comptes rendus d'entretiens et échanges de mails ou courriers) que M. X..., assisté de M. Y..., a été reçu le 1er octobre 2010 durant 4h30 par le rapporteur, sans accepter de répondre à l'ensemble des questions posées sur le déroulement de son intervention du 12 juillet 2010, et a refusé de signer le procès-verbal de cette audition et que plusieurs autres dates lui ont été ensuite proposées pour lui permettre d'être à nouveau assisté de M. Y..., le manque de disponibilité allégué par le délégué syndical ne pouvant retarder l'instruction du dossier ; que le rapporteur expose que M. X...ne lui a pas non plus, en dépit de ses demandes réitérées, fourni, d'une part, les noms et adresses des témoins qu'il souhaitait faire entendre ni, d'autre part, le mémoire en défense demandé pour le 18 octobre 2010 au plus tard ; que c'est donc sans pertinence que M. X...relève que le contenu de son mémoire en défense diffère du rapport de M. G...qu'il qualifié ainsi de pièce à charge, sauf à persister dans la confusion mentionnée dans les précédents motifs ; qu'en revanche, le manque de collaboration de M. X...autorisait le rapporteur, en clôturant son rapport le 8 octobre 2010, à énoncer, après avoir rappelé la version de l'agent et l'avoir analysée et vérifiée, « qu'à ce jour », ce qui ne privait pas l'agent d'étoffer sa version lors de la séance de la commission secondaire de discipline, « M. X...n'apporte aucune preuve permettant de corroborer sa version, aucun témoignage, aucun élément factuel » ; que le rapporteur a par ailleurs entendu plusieurs témoins, d'une part, le 24 septembre 2010, M. H...présent le 12 juillet 2010 durant les travaux et ayant en fin de journée accompagné M. I...et, M. I..., agent d'astreinte ayant remis en conformité le branchement signalé monté à l'envers en fin de journée puis, d'autre part, le 8 octobre 2010, M. Z...et M. D..., expert sécurité, en vue d'obtenir des informations techniques sur les faits reprochés ; que la date de comparution avait été initialement fixée au 22 octobre 2010, M. X...a comparu devant la commission secondaire de discipline le 17 janvier 2011, assisté de M. J..., les reports successifs de séance étant motivés par un mouvement de grève et les conditions météorologiques ; que contrairement à ce qu'il affirme, il est établi par l'employeur que les éléments de son dossier incluaient des pièces relatives à sa situation personnel et professionnelle et les appréciations de ses supérieurs hiérarchiques ; qu'en outre, M. X...ne pouvait obtenir copie des pièces du dossier, comme il l'a revendiqué, mais seulement les consulter ; que M. X...a également déposé un mémoire en défense, contenant 15 pages, lui devant la commission secondaire de discipline ainsi que prévu par la circulaire ; qu'il a contesté les faits reprochés, notamment en rappelant les conditions dans lesquelles il était intervenu, sous la surveillance du chef de chantier, et en arguant d'un

branchement effectué par un tiers sur le coffret incriminé ; que le procès-verbal de séance, contenant 60 pages, a été soumis à l'approbation des membres de la commission secondaire de discipline, ne révèle pas de méconnaissance de la procédure applicable, retranscrit le déroulement des débats, énonce « les considérants » anonymes mais motivés de chaque membre ; qu'il est mentionné en page 2 que les voix se répartissent à égalité entre les représentants de la direction et le personnel, à savoir 7 voix d'une part et d'autre, les pages 57 à 60 révélant 7 avis de classement sans suite, 4 avis de mise à la retraite d'office et 3 avis de rétrogradation de groupe fonctionnel ; que M. X...soutient exactement que la commission secondaire de discipline n'a pas émis d'avis final sur la sanction à infliger ; que toutefois la circulaire impose seulement, dans son article 2325 ainsi que déjà rappelé dans les motifs précédents, que le procès-verbal indique « la ou les propositions de sanction ou de classement du dossier, formulées par les membres de la commission en précisant la répartition des voix sans mentionner les noms des votants » et « de manière anonyme pour chacune des propositions, les considérants tels qu'ils résultent du délibéré, ayant amené les membres à les formuler », ce qui a bien été respecté en l'espèce ; que dès lors que les énonciations du procès-verbal suffisent à démontrer que les membres de la commission ont délibéré et émis chacun un avis motivé, c'est à tort, aux termes de la circulaire et en l'état au surplus des propositions exprimées sans avis majoritaire, que M. X...analyse l'absence d'une proposition unique concluant le délibéré comme la violation d'une garantie de fond ; que le 31 mars 2011, M. F...a informé M. X...qu'il envisageait de le rétrograder de deux groupes fonctionnels et l'a convoqué à un entretien fixé le 13 avril 2011 ; que M. X...a comparu assisté de M. Faucher et a présenté un mémoire discutant essentiellement de sa situation personnelle et professionnelle depuis l'engagement de la procédure disciplinaire ; que le 15 avril 2011, M. F..., au visa des pièces du dossier et « des avis émis par les membres de commission secondaire de discipline », a notifié à M. X...sa rétrogradation de deux GF au titre de sanction pour les faits reprochés, à effet au 1er mai 2011 ; qu'après avoir accepté cette sanction par courrier en date du 4 mai 2011 adressé à M. F..., M. X...a présenté par lettre recommandée avec accusé de réception motivée en date du 24 mai 2011 une requête individuelle, pour contester la sanction notifiée et solliciter un deuxième examen de son dossier par la commission secondaire de discipline ; que M. G...a de nouveau été désigné comme rapporteur et a notamment entendu le 18 août 2011, M. Y..., puis le 19 août 2011, les employés de la mairie de Bourcefranc, M. H..., chargé de travaux, M. B..., apprenti, et M. Z..., et M. Walkowicz, adjoint au directeur Ucf, délégué rh, avant de procéder à une nouvelle audition de M. X...assisté de M. Y...le 25 août 2011 et le 30 août 2011 et seul le 12 septembre 2011 ; que les vérifications ainsi effectuées par le rapporteur, ajoutées aux motifs précédents, n'autorisent pas M. X...à critiquer avec pertinence l'impartialité du rapporteur ; que M. X...a remis au rapporteur, le 30 septembre 2011, un mémoire en défense, sur 13 pages, dans lequel il a critiqué la procédure suivie, mis en cause le bon de travail fourni le 12 juillet 2010 et les vérifications ayant du être effectuées par le chargé de travaux, allégué de l'intervention d'un tiers et sollicité le bénéfice du doute ; que le procès-verbal, sur 34 pages, concernant la

réunion tenue le 5 octobre 2011 par la commission secondaire de discipline, constituée de 8 représentants du personnel et de 8 représentants de la direction, rappelle le déroulement des débats, respectueux de la procédure prévue par la circulaire applicable et déjà citée, et met en évidence qu'à l'issue des délibérations ont été exprimés 8 avis motivés de classement sans suite et d'annulation de la sanction et 8 avis motivés de maintien de la sanction initiale, les « considérants » étant expressément énoncés ; que les motifs déjà développés pour écarter l'argumentation de M. X...sur le non-respect d'une garantie de fond le 7 janvier 2011 rendent vaine son argumentation sur le non-respect d'une garantie de fond le 5 octobre 2011 ; que c'est d'ailleurs encore au visa « des avis émis par les membres de la commission secondaire de discipline le 5 octobre 2011 » que M. F..., autorité compétente seule habilitée à prendre la décision après la ou les réunions de la commission secondaire de discipline, a informé M. X...le 9 décembre 2011 qu'il maintenait la sanction notifiée le 15 avril 2011 ; que M. X...souligne exactement que M. Y..., qui l'avait pourtant assisté lors de la toute première phase de la procédure disciplinaire, a participé, le 5 octobre 2011, aux débats et au délibéré en qualité de membre de la commission secondaire de discipline représentant le personnel ; que toutefois cette participation ne peut lui avoir causé grief car, si la circulaire 846 précise que ce principe est prévu pour assurer l'impartialité des membres de la commission secondaire de discipline, les courriers de M. Y...caractérisent une intervention manifestement favorable aux intérêts de M. X...; que plus particulièrement, entendu par le rapporteur le 18 août 2011, M. Y...qui a d'autorité mis fin à son audition sans répondre aux questions posées, en quittant les lieux sans signer le procès-verbal rédigé par M. G..., a insisté à titre liminaire sur sa volonté de participer à la commission secondaire de discipline devant apprécier le recours exercé par M. X...le 5 octobre 2011 ; qu'enfin, les pièces produites aux débats confirment que la forme et les délais de notification des décisions sont réguliers au visa de la circulaire applicable ; qu'en conséquence, la cour débouterait M. X...de ses constatations de la procédure suivie » ; 1°) ALORS QUE le principe d'impartialité, principe général du droit, s'oppose à ce que le membre d'une commission disciplinaire désigné comme rapporteur, chargé de procéder à une instruction sur les faits et à toutes investigations utiles, puisse participer au délibéré et prendre part au vote de l'organe disciplinaire ; qu'en l'espèce, en jugeant la procédure disciplinaire régulière, après avoir constaté que le rapporteur, M. G..., avait participé au délibéré et pris part au vote, la cour d'appel a violé le principe général d'impartialité, ensemble les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail ; 2°) ALORS en tout état de cause QUE le principe d'impartialité, s'oppose à ce que le rapporteur d'un organe disciplinaire, dont il est prévu par les dispositions régissant la procédure disciplinaire qu'il participe au délibéré et vote sur la sanction, puisse disposer d'une autorité organique ou fonctionnelle de nature à lui permettre de peser de manière prépondérante sur la position de l'organe disciplinaire, ainsi que laisser transparaître dans son rapport sa position ou même établisse son rapport dans des termes susceptibles de créer un doute légitime quant à sa parfaite objectivité et neutralité quant à l'imputabilité à la personne poursuivie des faits donnant lieu à la poursuite ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que

le rapporteur, M. G..., avait la qualité de directeur adjoint de l'Unité Raccordement ; qu'il ressortait par ailleurs des termes du rapport de M. G... que M. X... « prétendait » qu'un autre agent « aurait » raccordé le coffret A, que M. X... n'apportait aucune preuve permettant de corroborer sa version, aucun témoignage, aucun élément factuel ; que le rapporteur concluait que « s'il s'avère que c'est Monsieur X... qui a raccordé le coffret A, il a gravement manqué aux règles de sécurité, aux conditions d'exécution du travail, aux règles de construction d'ouvrage et aux procédures. Il a aussi mis la vie d'autrui en danger » ; qu'en considérant toutefois que la participation de M. G..., rapporteur, au délibéré de la commission secondaire, n'entachait pas la procédure d'irrégularité, quand il résultait des éléments précités que le rapporteur avait une fonction hiérarchique importante de nature à peser potentiellement de manière prépondérante sur la décision de la commission secondaire, et que son rapport laissait clairement entendre que la version des faits de M. X... était erronée, autrement dit que M. X... était bien l'auteur du branchement litigieux, et que cela constituait une faute extrêmement grave, la cour d'appel a violé le principe général d'impartialité, ensemble la Pers 846 régissant la procédure disciplinaire et les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail ; 3°) ALORS QUE lorsque la convention collective ou les statuts imposent à l'employeur des règles procédurales plus contraignantes que celles prévues par la loi, la violation de ces règles procédurales justifie l'annulation de la sanction disciplinaire ; qu'encourt notamment l'annulation, la sanction disciplinaire prononcée sans que l'organisme conventionnel ou statutaire ait été consulté ou ait rendu son avis selon une procédure régulière ; que la PERS 846 impose notamment au rapporteur de permettre à l'agent de bénéficier de toutes les garanties disciplinaires, ce qui doit le conduire à intégrer au dossier le mémoire en défense produit par le salarié dans les pièces du dossier ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le mémoire avait seulement été lu devant la commission secondaire du personnel, ce dont il résultait que le salarié n'avait pu présenter utilement sa défense devant la commission secondaire du personnel et que la procédure était en conséquence irrégulière, la cour d'appel a violé les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail, ensemble la circulaire PERS 846 ; 4°) ALORS QUE lorsque la convention collective ou les statuts imposent à l'employeur des règles procédurales plus contraignantes que celles prévues par la loi, la violation de ces règles procédurales justifie l'annulation de la sanction disciplinaire ; qu'encourt notamment l'annulation, la sanction disciplinaire prononcée sans que l'organisme conventionnel ou statutaire ait été consulté ou ait rendu son avis selon une procédure régulière ; que la PERS 846 impose notamment que les personnes ayant assisté le salarié pendant la procédure ne peuvent participer à la commission secondaire du personnel et prendre part au délibéré ; qu'en ne tirant pas les conséquences de ses propres constatations selon lesquelles M. Y... avait assisté aux débats et au délibéré de la commission et que la procédure était en conséquence irrégulière, au motif inopérant que cette présence n'avait pas causé grief au salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail, ensemble la circulaire PERS 846 ; 5°) ALORS QUE le juge du fond ne peut procéder par voie de simple affirmation, en sorte qu'il doit à tout le

moins préciser sur quel élément de preuve il se fonde pour se déterminer et donner à ses constatations de fait une précision suffisante pour permettre de vérifier qu'il a rempli son office ; qu'en l'espèce, en affirmant péremptoirement, pour dire la procédure statutaire régulière, que les éléments concernant les appréciations professionnelles de M. X... avaient été portés au dossier, sans aucunement expliquer d'où elle déduisait cette assertion, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ; 6°) ALORS QUE lorsque la convention collective ou les statuts imposent à l'employeur des règles procédurales plus contraignantes que celles prévues par la loi, la violation de ces règles procédurales justifie l'annulation de la sanction disciplinaire ; qu'encourt notamment l'annulation, la sanction disciplinaire prononcée sans que l'organisme conventionnel ou statutaire ait été consulté ou ait rendu son avis selon une procédure régulière ; que la PERS 846 prévoit que le salarié visé par la procédure disciplinaire peut obtenir copie des pièces figurant au dossier soumis à la commission secondaire du personnel ; que M. X... faisait valoir dans ses conclusions qu'il n'avait pas été possible d'avoir accès aux pièces du dossier et d'en obtenir communication ; qu'en affirmant néanmoins, pour dire la procédure et la sanction régulières, que M. X... ne pouvait obtenir copie des pièces du dossier mais seulement les consulter, la cour d'appel a violé les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail, ensemble la circulaire PERS 846 ; 7°) ALORS QUE lorsque la convention collective ou les statuts imposent à l'employeur des règles procédurales plus contraignantes que celles prévues par la loi, la violation de ces règles procédurales justifie l'annulation de la sanction disciplinaire ; qu'encourt notamment l'annulation, la sanction disciplinaire prononcée sans que l'organisme conventionnel ou statutaire ait été consulté ou ait rendu son avis selon une procédure régulière ; que la PERS 846 oblige notamment la commission secondaire du personnel à rendre un avis définitif sur la ou les propositions de sanction ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles la commission secondaire du personnel n'avait pas émis d'avis final sur la sanction à infliger, ce dont il résultait que la procédure était en conséquence irrégulière, la cour d'appel a violé les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail, ensemble la circulaire PERS 846. DEUXIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR débouté M. X... de sa demande d'annulation de la rétrogradation disciplinaire et de ses demandes subséquentes de rappel de salaire et accessoires du salaire ; AUX MOTIFS QUE « les motifs précédents ont déjà évoqué les faits reprochés à M. X... et l'évolution de son système de défense ; qu'il est établi de manière constante que le 12 juillet 2010, M. X... est venu en renfort sur Marennes, était présent sur la commune de Bourcefranc, avec M. H..., chargé de travaux, et M. B..., apprenti, a été chargé par M. H...de raccorder un coffrage de comptage à une grille de fausse coupure, les deux autres agents Erdf étant occupés à réaliser deux autres branchements à proximité ; que tous les branchements à effectuer étaient des branchements provisoires ; que le 12 juillet 2010 à 17h15, la mairie de Bourcefranc a avisé Erdf qu'un branchement provisoire était raccordé à l'envers, les constatations faites sur place immédiatement, étayées par des photographies et les témoignages de M. B..., M. H...et M. C...confirmant la réalité de l'erreur technique ; que le bon

d'intervention renseigné par M. X... correspond au compteur concerné par le branchement défectueux ; que c'est donc vainement que M. X... soutient avoir effectué un branchement sur un autre compteur, qui n'a d'ailleurs jamais été retrouvé, en dépit des recherches effectuées à sa demande ; que de même il n'a pas été établi, après enquête y compris celle menée par le rapporteur M. G..., que d'autres interventions avaient pu être réalisées sur les compteurs de ce chantier, le ou les jours précédents, dont le 9 juillet 2010, voire le 12 juillet 2010, par un autre technicien Erdf, un employé de la mairie, ou un forain, comme suggéré par M. X... ; que la dangerosité du branchement monté à l'envers est incontestable au vu des pièces communiquées et des avis techniques produits ; que le témoignage de M. D..., expert prévention sécurité, met en évidence que M. X... a inversé lors du branchement les câbles d'alimentation dont la section était pourtant apparemment différente (6 et 25 carré) et n'a pas vérifié ensuite le raccordement effectué en amont du coupe circuit du coffret de montage, la mise sous tension ayant eu dans cette hypothèse un effet évident et prévisible sur le disjoncteur ; que M. D...a précisé qu'un tiers ayant cherché à déconnecter le câble risquait ainsi d'être électrocuté ; qu'il s'en déduit une faute grossière et une négligence coupable ; que la responsabilité de M. X... dans la mise en oeuvre d'un montage défectueux au regard des règles de sécurité et d'exécution du travail, mais surtout dangereux est avérée ; que c'est sans pertinence, compte tenu des fonctions occupées, de l'expérience professionnelle acquise et de la simplicité de l'intervention confiée que M. X... soutient, pour s'exonérer de ces manquements, que le chargé de travaux aurait dû lui fournir plus d'explications, surveiller son travail et le contrôler en fin de chantier ; qu'en effet, si les appréciations du comportement professionnel mettent en évidence « qu'il a du mal à comprendre ce qu'on attend de lui, qu'il a toujours besoin d'explications pour faire le travail demandé, qu'il ne sait pas définir les priorités, qu'il ne respecte pas ce qui lui est demandé oralement, qu'il veut bien faire mais à son idée, qu'il est procédurier », il ne peut être reproché à M. H...d'avoir manqué d'encadrement à l'égard d'un agent qui venait en renfort sur Marennes et qui disposait de toutes les compétences professionnelles nécessaires à la simple réalisation d'un branchement provisoire de compteur ; qu'en conséquence, M. X... ne parvient pas à s'exonérer de sa responsabilité dans la commission de trois fautes reprochées et dont la réalité est démontrée ; que la sanction prononcée étant régulière, fondée et conforme au statut professionnel de M. X..., la cour infirmera la décision déferée en ce qu'elle a annulée avec toutes les conséquences de droit sur les demandes de rappel de salaire et d'indemnisation présentées par l'appelant, devant les premiers juges, comme devant la cour ; que la décision de la cour d'infirmer le jugement assorti de l'exécution provisoire entraîne de plein droit la restitution des sommes versées, avec intérêts de droit à compter de la signification du présent arrêt, valant mise en demeure, sans que la cour ait à exiger la production de justificatifs de paiement ni à fixer le quantum des sommes à restituer » ; 1°) ALORS QU'en cas de litige sur la justification d'une sanction disciplinaire, le doute doit profiter au salarié ; qu'en particulier, l'employeur supporte la charge de la preuve de la matérialité de la faute disciplinaire, de sorte qu'en cas de doute sur la réalité d'une telle faute, la sanction doit être annulée ; qu'en l'espèce, le

raccordement défectueux auquel aurait procédé M. X... et qui lui était reproché comme une faute était essentiellement fondé sur des enquêtes menées par le rapporteur et des éléments produits par la société EDF, mais était dans le même temps radicalement démenti par l'offre probatoire de M. X... ; que la cour d'appel, malgré les contradictions manifestes entre les offres de preuve, n'a accordé crédit qu'à l'offre de preuve « à charge », soutenant la version de l'employeur ; qu'en décidant que la faute était caractérisée, quand il résultait des contradictions manifestes des éléments probatoires que la réalité des faits reprochés au salarié ne pouvait être établie avec certitude, la cour d'appel a violé l'article L. 1333-1 du Code du travail ; 2°) ALORS QUE le principe d'égalité des armes commande que chaque partie puisse présenter sa thèse, et ses preuves, dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à la partie adverse ; qu'en n'accordant aucun crédit à l'offre probatoire de M. X..., tendant à tout le moins à créer un doute, devant lui profiter, quant à la véracité des allégations de l'employeur, la cour d'appel a méconnu le principe d'égalité des armes, composante du droit au procès équitable, et partant violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; 3°) ALORS QUE le juge a l'obligation d'indiquer l'origine des constatations de fait prises hors des conclusions des parties ; qu'en affirmant, pour dire la rétrogradation justifiée, que le bon d'intervention renseigné par M. X... correspondait au compteur concerné par le branchement défectueux, sans expliquer d'où elle tirait ce fait qui ne ressortait nullement des conclusions des parties, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1333-1 du code du travail ; 4°) ALORS QUE les juges ne peuvent écarter les prétentions d'une partie sans analyser l'ensemble des documents fournis par elle à l'appui de ses prétentions ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir qu'il ressortait du carnet de prescription au personnel relatif au risque électrique que la sécurité des interventions, y compris les raccordements, se trouvaient par nature sous la responsabilité du chargé de travaux ; qu'il soutenait, pour contester la matérialité des faits fautifs, que le chargé de travaux s'était soustrait à son obligation de contrôle et que la défectuosité du branchement lui était imputable ; que la cour d'appel, pour dire la sanction fondée, a retenu que le raccordement défectueux relevait des compétences de M. X... ; qu'en statuant ainsi, sans à aucun moment analyser, ne serait-ce que sommairement, les prescriptions s'imposant au chargé de travaux s'agissant du contrôle de la sécurité électrique des interventions des agents, la cour d'appel a violé les articles 455 du code de procédure civile ; 5°) ALORS QUE les juges du fond doivent répondre aux conclusions dont ils sont saisis ; que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motif ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que les câbles utilisés pour procéder au raccordement défectueux n'étaient pas en possession des agents d'intervention réseau ; qu'il soutenait dès lors, produisant les références de câbles stockés, qu'il n'avait pas pu faire le raccordement défectueux faute de disposer du matériel utilisé ; qu'en ne répondant pas à ce moyen opérant et potentiellement déterminant de l'exposant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ; 6°) ALORS QUE dans ses conclusions M. X... contestait la matérialité des faits ayant conduit à sa rétrogradation ; qu'en énonçant, au

soutien de sa décision, que le salarié avait reconnu les faits, la Cour d'appel a dénaturé ses conclusions, en violation de l'article 4 du code de procédure civile ; 7°) ET ALORS enfin QUE le juge du fond ne peut procéder par voie de simple affirmation, en sorte qu'il doit à tout le moins préciser sur quel élément de preuve il se fonde pour se déterminer et donner à ses constatations de fait une précision suffisante pour permettre de vérifier qu'il a rempli son office ; qu'en l'espèce, en affirmant péremptoirement, pour dire la rétrogradation disciplinaire fondée, que M. X... avait reconnu les faits le 13 juillet 2010, sans aucunement expliquer d'où elle déduisait cette assertion, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. TROISIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de repositionnement au niveau GF 08 NR 100 au 1er janvier 2012 et la demande afférente de 10. 000, 00 euros de dommages et intérêts en réparation de la violation des règles statutaires ; AUX MOTIFS QUE « sur les autres demandes indemnitaires ; que M. X... sans se prévaloir désormais d'une discrimination syndicale, considère que la société Erdf-Grdf n'a pas tenu compte de la décision du conseil de prud'hommes lors de l'évolution de sa carrière postérieure à la décision déferée et l'a pénalisé en raison de la sanction disciplinaire prononcée ; que toutefois la décision rendue par le conseil de prud'hommes de Poitiers le 14 août 2013 n'était pas définitive compte tenu de l'appel en cours, ce qui ne rend pas fautif le refus de l'employeur d'en tenir compte pour la nouvelle classification appliquée à l'agent, comme sollicité par M. X... par requête individuelle du 1er octobre 2013 adressée au président de la commission secondaire du personnel ; que par ailleurs, si M. X... a été nommé le 21 décembre 2011 à compter du 1er janvier 2012 au poste d'opérateur Bdd Patrimoine sur le site de la Ruelle 16, il a par mail du 5 décembre 2011, accepté cette modification, proposée par mails du 25 novembre 2011 et du 1er décembre 2011, en soulignant avoir rencontré le chef d'agence cartographique sur le site concerné, et être intéressé par le « nouveau métier » envisagé ; qu'il a été expressément prévu dans l'échange de mails que M. X... bénéficierait de mesures d'accompagnement dont une prise de poste à la classification GF 06 NR 80 ; que la société Erdf-Grdf justifie que la circulaire Pers 212 applicable au personnel de l'entreprise, soumis à un statut particulier et dérogoratoire au droit commun, prévoit que les mutations interviennent soit sur demande de l'agent, soit d'office pour nécessités de service, sans entraîner dans cette hypothèse d'avancement d'échelon NR ou GF, ce qui permet de retenir qu'en l'espèce M. X... a bénéficié d'un traitement favorable à ses intérêts professionnels et financiers ; que si la commission secondaire du personnel a évoqué la situation de M. X... le 20 mars 2012, elle s'est réunie le 23 juillet 2013 14 seulement pour examiner et valider cette mutation d'office et a en même temps décidé de faire bénéficier M. X... non plus de la classification GH 04 NR 60 résultant de la rétrogradation prononcée à titre de sanction, mais de la classification GH 06 NR 80, c'est avec effet rétroactif au 1er janvier 2012 ; que M. X... ne peut donc arguer d'un préjudice lié au non-respect de son statut » ; ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement des premier et deuxième moyens en ce qu'il a jugé que la rétrogradation de M. X... au GF 4 NR 60 était régulière entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile la

cassation de l'arrêt en ce qu'il a refusé de faire droit à la demande de repositionnement au niveau GF 08 NR 100 au 1er janvier 2012 et la demande afférente de 10. 000, 00 euros de dommages et intérêts en réparation de la violation des règles statutaires. QUATRIEME MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier et moral subi ; AUX MOTIFS QUE « c'est également à tort que M. X... considère avoir subi un préjudice, la mutation étant favorable, dans ses effets financiers, à l'agent, ainsi que déjà retenu ; qu'en outre les effets de la rétrogradation ont ainsi été limités dans le temps, ce qui exclut de retenir l'existence d'un préjudice moral consécutif à la mise en oeuvre de la mutation d'office ; qu'enfin M. X... a poursuivi une évolution de carrière conforme à la norme des agents, dès lors qu'il bénéficie désormais de la classification GH 06 NR 85 depuis le 1er janvier 2014, ce qui ne lui permet pas d'arguer d'un traitement discriminatoire par l'employeur ; que compte tenu des appréciations des qualités professionnelles de M. X... par ses supérieurs hiérarchiques, déjà discutées, c'est vainement, car par simple information, que l'appelant soutient que l'absence d'autre évolution de carrière est consécutive à l'absence de bonne foi de l'employeur et non à ses mérites personnels » ; ALORS QUE la cassation de l'arrêt sur le fondement des premier, deuxième et troisième moyens en ce qu'il a jugé, d'une part, que la rétrogradation de M. X... au GF 4 NR 60 était régulière et, d'autre part, que la demande de repositionnement était sans objet entraînera automatiquement en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile la cassation de l'arrêt en ce qu'il a refusé de faire droit à la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier et moral subi par M. X....ECLI:FR:CCASS:2016:SO01304

RÉFÉRENCE

JURI, 30 juin 2016, ECLI:FR:CCASS:2016:SO01304. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032834143> (consulté le 20 juin 2026).