

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article3052>

Changement d'affectation après un incident : sanction disciplinaire ou simple modification des conditions de travail ?

- Jurisprudence -



Date de mise en ligne : vendredi 6 janvier 2012

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous

droits réservés

Transports publics : un changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules doit-il s'apparenter à une sanction disciplinaire ?

[1]

Non dès lors que ce changement d'affectation "a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité de l'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers". N'ayant été accompagnée d'aucune réprimande, cette décision affecte seulement les conditions de travail de l'intéressé sans modification de son contrat de travail.

Un employé d'une société d'économie mixte de transports publics se voit retirer son habilitation à la conduite des tramways à la suite d'un incident qui aurait pu avoir de graves conséquences ayant emprunté une voie à contresens.

Affecté désormais à la conduite d'une ligne d'autobus en journée, il prétend que cette décision constitue une sanction disciplinaire. Ainsi, faute d'avoir été précédée d'une consultation du conseil de discipline, une telle décision caractériserait un trouble manifestement illicite. D'où la saisine de la formation de référé de la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir des mesures de remise en état.

La question divise les plus hauts magistrats et rend nécessaire l'arbitrage de l'assemblée plénière de la Cour de cassation. Celle-ci donne finalement raison à la SEM et déboute le salarié :

"ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité de l'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers".

C'est ainsi à bon droit que les juges du fond ont pu en déduire que le trouble invoqué n'était pas manifestement illicite. En effet :

– d'une part, aucune réprimande n'a été adressée au salarié en raison de cet incident ;

– d'autre part, cette décision a seulement affecté les conditions de travail du salarié sans modification de son contrat de travail.

[Cour de cassation, Assemblée plénière, 6 janvier 2012, NÂ° de pourvoi : 10-14688](#)



Post-scriptum :

– Ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité de l'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers.

– Ainsi ne constitue pas un trouble illicite, le changement d'affectation d'un conducteur de tramway après qu'il eût emprunté une voie à contresens. N'ayant été accompagnée d'aucune réprimande, cette décision affecte seulement les conditions de travail de l'intéressé sans modification de son contrat de travail.

– Cette solution était d'autant moins évidente que la définition de la sanction disciplinaire donnée par l'article L1331-1 du code du travail est pour le moins générale.

Références

– [Article L1331-1 du code du travail](#)

Etes-vous sûr(e) de votre réponse ?



[Le changement d'affectation d'un agent après congé de longue durée peut-il s'apparenter à une mutation nécessitant la consultation de la CAP lorsque l'agent conserve une partie de ces anciennes attributions ?](#)



[Une collectivité peut-elle interdire à un agent de conduire en raison de son état de santé ?](#)

[1] Photo : Photo :© Shutterstock