

28 mars 2000

Cour de cassation

Pourvoi n° 97-43.411

Chambre sociale

Publié au Bulletin

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION - règlement intérieur - portée - possibilité pour le salarié de s'en prévaloir - communication à l'inspection du travail - défaut - absence d'influence - formalités préalables - contrat de travail, exécution - employeur - pouvoir disciplinaire - sanction - conditions - formalités prévues par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur - consultation d'un organisme pour avis - nature - garantie de fond - conséquence - contrat de travail, rupture - licenciement - licenciement disciplinaire - formalités prévues par une convention ou un règlement intérieur - licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

La carence de l'employeur dans l'accomplissement de la formalité de communication du règlement intérieur à l'inspection du Travail ne prive pas le salarié de la possibilité de se prévaloir de ce règlement.

Texte de la décision

Attendu que M. X... a été engagé, à compter du 1er avril 1992, par la Société nouvelle Air Toulouse international en qualité d'officier mécanicien navigant ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 15 septembre 1994 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Toulouse, 23 mai 1997) d'avoir déclaré le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la communication du règlement intérieur à l'inspection du Travail doit être considérée comme une formalité substantielle dont l'inobservation vicie le règlement intérieur et ôte toute portée à ses dispositions ; qu'ayant constaté que le règlement intérieur du personnel navigant n'avait pas été soumis à l'inspection du Travail, la cour d'appel aurait dû en déduire que ce règlement n'était pas valable ; qu'en statuant autrement, elle a violé l'article L. 122-36, alinéa 3, du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé que la carence de l'employeur dans l'accomplissement de la formalité de communication du règlement intérieur à l'inspection du Travail ne privait pas le salarié de la possibilité de se prévaloir de ce règlement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la sanction de l'inobservation des règles légales et conventionnelles de la procédure de licenciement ne peut être que l'allocation d'une indemnité pour non-respect de la procédure ; qu'il appartenait à la cour d'appel de rechercher si le licenciement de M. X... était justifié par une faute grave, voire par une cause réelle et sérieuse ; que la cour d'appel, en affirmant que la méconnaissance par l'employeur de la procédure disciplinaire prévue au règlement intérieur rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse, a violé l'article 1134 du Code civil et le règlement intérieur qui ne prévoyait pas une telle sanction, à supposer qu'il soit applicable malgré sa non-communication à l'inspection du Travail ;

Mais attendu que 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 ;

Et attendu que la cour d'appel a exactement décidé que le licenciement prononcé sans que le conseil de discipline ait été préalablement consulté, en méconnaissance de la procédure disciplinaire prévue aux articles 3-3-2 et suivants du règlement intérieur du personnel navigant, ne peut avoir de cause réelle et sérieuse ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Décision attaquée

Cour d'appel de toulouse, 1997-05-23
23 mai 1997