

Cass.soc., 3 mai 2011
n°10-14.104 FS-P+B

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 24 mars 2003 par le Comité d'entraide aux Français rapatriés (le comité) en qualité de directrice d'un établissement et licenciée le 23 avril 2007, après un rappel à l'ordre valant observation et deux avertissements ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche, qui est recevable :

Vu l'article 1134 du code civil, les articles L. 1321-1, L. 1331-1, L. 1333-2 du code du travail et les articles 21, 23 et 24 du règlement intérieur ;

Attendu que si l'employeur n'est en principe pas tenu de convoquer le salarié à un entretien avant de lui notifier un avertissement, il en va autrement lorsque, au regard des dispositions d'un règlement intérieur, l'avertissement peut avoir une influence sur le maintien du salarié dans l'entreprise ; que tel est le cas lorsque le règlement intérieur, instituant ainsi une garantie de fond, subordonne le licenciement d'un salarié à l'existence de deux sanctions antérieures pouvant être constituées notamment par un avertissement ;

Attendu que pour débouter Mme X... de sa demande d'annulation des avertissements, l'arrêt retient que le règlement intérieur prévoit l'obligation pour l'employeur de convoquer le salarié à un entretien préalable lorsqu'il envisage de prendre à son encontre une sanction pouvant avoir une conséquence sur son maintien en activité, sa carrière ou sa rémunération et que, l'avertissement n'ayant pas, par lui-même, une telle incidence, la salariée ne peut invoquer des irrégularités de procédure pour fonder ses demandes en annulation ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le règlement intérieur énonçait que, sauf en cas de faute grave, il ne pourrait y avoir de licenciement que si le salarié a fait l'objet d'au moins deux sanctions, ce dont il résultait qu'un avertissement pouvait avoir une incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; (...)

