

Droit du travail - Transcription vidéo -Le règlement intérieur

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Dans cette séquence, nous allons comprendre l'utilité du règlement intérieur. Ce règlement intérieur qui traduit le pouvoir réglementaire de l'employeur. Nous verrons bien évidemment comment il s'élabore et ce qu'il contient. Le règlement intérieur fait partie des sources internes à l'entreprise. Quelles sont-elles ? Tout d'abord, il y a les accords d'entreprise, ce qui est négocié avec les partenaires sociaux dans l'entreprise.

Ensuite, il y a les pratiques de l'employeur qui accorde des avantages à ses salariés. Ce sont les usages. Ensuite, nous avons toutes les règles contractuelles qui concernent chacun des salariés. Enfin, des règles collectives apparaissent au travers de ce fameux règlement intérieur. Deux questions se posent comment l'employeur élabore ce règlement intérieur ? Et comment ce texte est-il contrôlé ?

Tout d'abord, le processus d'élaboration du règlement intérieur.

L'adoption d'un règlement intérieur est exigée dans toute entreprise de 50 salariés et plus. Il est rédigé par l'employeur en langue française. C'est un acte unilatéral qui doit être ensuite soumis pour avis au comité social et économique, s'il existe dans l'entreprise. Enfin, le règlement intérieur fait l'objet de publicité. Il est transmis au greffe du conseil des prudhommes. Il est également transmis à l'inspection du travail pour contrôle et il doit être affiché dans l'enceinte de l'entreprise.

Si on ne respecte pas cette procédure d'élaboration du règlement intérieur, il faut savoir que l'employeur peut être condamné à une amende, tant la personne physique que la société. En pratique, l'absence de règlement intérieur adopté dans les règles pose un réel problème puisqu'il y aura une véritable paralysie du pouvoir de l'employeur, notamment par exemple de son pouvoir disciplinaire.

Cécile Caseau-Roche

Le règlement intérieur est soumis à un certain nombre de contrôles.

D'abord, le contrôle de l'inspection du travail.

Lorsque l'employeur élabore le règlement intérieur ou fait une modification du règlement intérieur, il doit le transmettre à l'inspection du travail qui va faire une vérification de la légalité de la clause. Et lorsqu'il considère que la clause est contraire au droit du travail, il peut exiger carrément un retrait du règlement intérieur de cette clause litigieuse ou de réécrire la clause pour qu'elle soit conforme aux exigences du Code du travail.

C'est la première vérification, une vérification en amont. Mais il faut dire que lorsque l'employeur n'est pas d'accord avec l'inspecteur du travail, celui-ci pourra faire un recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail ou un recours devant le tribunal administratif. En dehors de ces recours fait alors plutôt par l'employeur il y a la possibilité aussi pour le salarié de contester le règlement intérieur devant les juges judiciaires.

Sur ce point, il faut distinguer deux types de contrôles.

Premier type de contrôle, c'est lorsque le salarié va invoquer non pas en soi la nullité du règlement intérieur, mais va contester une décision individuelle prise sur le fondement du règlement intérieur. Exemple il va contester son licenciement pour avoir porté le voile. Dans ces cas-là, il s'opposera à la question, par voie d'exception, de la nullité du règlement intérieur.

Et si le juge admet la nullité du règlement intérieur par voie de conséquence, le licenciement pris en application de ce règlement intérieur serait lui-même nul.

Mais il peut aussi aller devant les tribunaux judiciaires pour demander directement la nullité du règlement intérieur. C'est alors une action directe. Mais attention, il y a le grand principe de l'autorité de la chose jugée.

Autrement dit, si les clauses ont déjà fait l'objet d'un examen devant les juridictions administratives, il ne sera pas possible aux juges de reprendre ce contrôle, en application de ce principe de l'autorité de la chose jugée.

Jean-Michel Dorlet

Mais que contient ou que doit contenir le règlement intérieur ?

Eh bien, le Code du travail prévoit qu'il doit traiter de domaines spécifiques. En effet, les articles L. 1321, 1 et 2 du Code du travail prévoient que le règlement intérieur a un contenu obligatoire, impératif mais limitatif. Il est effectivement limité à deux principaux domaines que nous allons aborder et au rappel de certaines règles contenues dans le Code du travail.

Dans le règlement intérieur, l'employeur doit impérativement fixer deux types de règles. Les premières concernent celles relatives à la santé et à la sécurité dans l'entreprise en application de la réglementation dans ces domaines. Les secondes sont relatives à la discipline dans l'entreprise. Cela peut être, par exemple, les sanctions applicables ou la procédure disciplinaire. Ce doit être des règles générales et permanentes.

Par ailleurs, dans le code du travail doivent être rappelées un certain nombre de règles, celles relatives aux droits de la défense des salariés, mais également toutes les règles du code du travail relatives au harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel et également aux agissements de type sexiste.

Cécile Caseau-Roche

Une fois qu'on a déterminé le contenu du règlement intérieur, il faut encore préciser comment on va prévoir les règles.

Sur ce point, le Code du travail prévoit un grand principe général négatif. En effet, il est interdit dans le règlement intérieur de mettre des textes qui soient contraires à la loi ou discriminatoires. Par exemple, il serait totalement interdit de limiter l'accès aux douches aux hommes.

Et ensuite, concernant les atteintes aux libertés individuelles, elles sont en principe interdites, sauf si elles sont justifiées par la nature de la tâche et proportionnées au but recherché. Prenons quelques exemples tirés de la jurisprudence sur l'exigence de ces atteintes à la liberté individuelle. Concernant la liberté de se vêtir, la Cour de cassation avait été interrogée par rapport à un salarié qui travaillait en bermuda et on le lui avait reproché. On a considéré qu'à partir du moment où c'était justifié par la nature de la tâche, par rapport aux impératifs de sécurité dans l'atelier et proportionné puisque seuls les salariés de l'atelier étaient concernés, le règlement intérieur pouvait prévoir cette restriction à la liberté de se vêtir.

Concernant la restriction à la consultation des courriels, là encore, la Cour de cassation considère que c'est une liberté individuelle, mais qu'il peut y avoir des restrictions si c'est justifié par la nature de la tâche et proportionné au but recherché.

La question des libertés individuelles s'est notamment posée par rapport à la clause de neutralité.

Pour rappel, la clause de neutralité, c'est celle qui impose une neutralité vestimentaire. Autrement dit, pas de port de signes religieux ou politiques notamment. D'abord, il y a eu cette affaire Baby-Loup où une salariée avait porté un voile dans une crèche alors que le règlement intérieur imposait cette clause de neutralité. Licenciée, la salariée a contesté son licenciement. Dans un premier arrêt, la Cour de cassation a considéré que le licenciement n'était pas justifié car il n'était pas possible dans le règlement intérieur de prévoir une telle clause. Il y a eu cassation, renvoi devant la cour d'appel de renvoi, qui a fait de la résistance, de sorte que l'affaire est revenue devant la Cour de cassation dans un arrêt d'assemblée plénière, où la Cour de cassation a finalement considéré que la clause de neutralité pouvait être justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché.

Depuis, la loi du 8 août 2016 a intégré un nouveau texte : l'article 1321-2-1 qui prévoit la possibilité d'insérer dans le règlement intérieur une clause de neutralité. Il faut alors que la clause soit justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché pour que la clause soit conforme à la loi.

Alors, si on reprend les conditions, que les choses soient claires, il faut, pour que la clause soit valable, pour que l'atteinte à la liberté individuelle soit valable, il faut que ce soit nécessaire par rapport au fonctionnement de l'entreprise, première condition. Et deuxième condition, il faut que ce soit proportionné au but recherché et c'est bien d'abord l'inspecteur du travail qui fera cette vérification et éventuellement le juge judiciaire, lorsque le salarié pourrait contester cette clause, qui aurait eue pour conséquence souvent un licenciement du salarié.

En synthèse, le règlement intérieur est un document important dans l'entreprise. Il faut se souvenir alors que l'élaboration obéit à des règles. C'est l'employeur qui va élaborer ou modifier le règlement intérieur en soumettant à une procédure notamment de consultation des représentants du personnel de vérification auprès de l'inspecteur du travail.

Ce règlement intérieur est soumis à un contrôle administratif et judiciaire, sachant que ce règlement intérieur doit contenir quatre thèmes : la santé, la discipline, la représentation et tout ce qui est relatif au harcèlement. Pour que ce règlement intérieur soit valable, il faut qu'il n'y ait pas de contenus contraires à la loi, ou discriminatoire. Et s'il y a une atteinte aux libertés individuelles, elle doit être justifiée et proportionnée.

Merci.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le règlement intérieur, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.