

Droit du travail – 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.

Table des matières

Introduction.....	2
L'élaboration du règlement intérieur.....	2
Le processus d'élaboration.....	2
Le contrôle.....	3
Le contenu du règlement intérieur.....	4
Les domaines.....	4
Les exigences.....	5
Références.....	7

Introduction

Les normes en droits du travail obéissent à une hiérarchisation particulière. Leurs applications sont multiples.

Dans cette leçon, nous allons étudier le règlement intérieur en entreprise, son élaboration et son contenu.

Définition

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement et les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

C. trav., art. L.1321-1 et 2

L'élaboration du règlement intérieur

Le processus d'élaboration

Le règlement intérieur et ses annexes, doivent être écrits et rédigés en langue française.

C. trav., art. L.1321-1 et art. L. 1321-6

Le règlement intérieur en entreprise est établi par le corps patronal avec l'appui des membres du Comité Social et Economique (CSE).

L'instauration du règlement interne d'une société respecte plusieurs étapes :

- Son élaboration par le dirigeant ;
- Sa soumission au CSE ;
- Le dépôt de la proposition au greffe du conseil de prud'hommes ;
- La soumission du règlement et des avis des élus du personnel à l'inspection du travail pour en contrôler la légalité ;
- Sa communication par voie d'affichage obligatoire à l'attention du personnel ;
- Son entrée en vigueur un mois après sa date de dépôt.

C. trav., art. L.1321-4

Non-respect des règles d'élaboration du règlement intérieur

En cas de non-respect des règles, l'employeur encourt une amende de 750 € pour la personne physique et de 3 750 € pour la société.

L'employeur ne peut reprocher aux salariés un manquement aux obligations édictées par le règlement intérieur et/ou par une note de service. Le pouvoir disciplinaire est paralysé.

Soc., 9 mai 2012, n°11-13687

Le contrôle

Le contrôle de l'inspection du travail et les recours

Le règlement est transmis à l'inspecteur du travail. S'il n'y a pas de problème, il entre en vigueur un mois après son dépôt. En cas d'irrégularité, l'inspecteur du travail peut exiger la modification ou le retrait d'une clause. Il envoie un procès-verbal à l'employeur qui devra s'y plier.

L'employeur peut faire un recours hiérarchique :

- Contre la décision de l'inspecteur, dans les 2 mois devant le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ;
- Contre la décision du directeur devant le ministre du travail.

C. trav., art. L. 1322-1 à L. 1322-3

Les décisions administratives peuvent être attaquées devant le tribunal administratif par un recours pour excès de pouvoir. Le juge administratif apprécie la conformité du règlement intérieur aux dispositions légales relatives à l'obligation d'élaborer un règlement et au contenu du règlement intérieur.

Le contrôle judiciaire

Action par voie d'exception : un salarié peut invoquer, par voie d'exception, la nullité de dispositions du règlement intérieur à l'occasion d'un litige individuel. Le litige sera porté devant le Conseil de prud'hommes à l'occasion de la contestation de la validité d'une sanction disciplinaire.

Action directe : le salarié peut également agir directement devant le tribunal judiciaire pour obtenir l'annulation du règlement intérieur. Le juge pourra librement apprécier la validité de toutes les clauses qui n'ont pas été examinées par le tribunal administratif ; pour les autres, il sera tenu par l'autorité de la chose jugée.

C. trav., art. L. 1322-4

Le contenu du règlement intérieur

Les domaines

Caractère limitatif et impératif

L'article L. 1321-1 du Code du travail dispose que « l'employeur fixe exclusivement ».

Le code fixe donc un **domaine maximal**. Le règlement intérieur doit être expurgé de toute disposition qui n'est pas incluse dans ce domaine.

C'est aussi un **domaine minimal** car le règlement intérieur doit traiter l'ensemble des domaines visés.

C. trav., art. L. 1321-1 et 2

Les 2 domaines principaux

Hygiène et sécurité : le règlement intérieur vise les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises.

Discipline : le règlement intérieur vise « les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ».

C. trav., art. L. 1321-1

Les rappels de règles

Droits de la défense : les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable.

Harcèlement : le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L.122-46 et L.122-47 du présent Code, ainsi que les règles en matière de harcèlements moral et sexuel.

Dispositif d'alerte : le règlement intérieur rappelle l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

C. trav., art. L. 1321-2

Les exigences

Les dispositions contraires à la loi

Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs.

C. trav., art. L. 1321-3

Les dispositions discriminatoires

Le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions discriminatoires.

C. trav., art. L. 1321-3

Dispositions sur les libertés individuelles

Le règlement intérieur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas :

- Justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- Proportionnées au but recherché.

La tenue vestimentaire

Le règlement intérieur peut-il imposer une tenue et peut-on licencier pour ne pas avoir respecté cette tenue ? Après avoir rappelé que « la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales », les juges considèrent le port d'un bermuda comme une « tenue incompatible avec fonctions ».

Soc., 28 mai 2003, n° 02-40273

Les lectures des courriels

La cour précise que le règlement intérieur peut valablement contenir des dispositions restreignant le pouvoir de l'employeur de consulter les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de son ordinateur professionnel, en le soumettant à d'autres conditions (le règlement intérieur prévoyait la présence systématique du salarié).

Soc., 26 juin 2012, n°11-15310

Clause de neutralité : l'interdiction du port du voile

Une salariée dans une crèche est licenciée car elle ne respecte pas l'obligation de neutralité vestimentaire prévue dans le règlement intérieur. Le Conseil des Prud'hommes et la Cour d'Appel admettent le licenciement mais la Cour de cassation considère le licenciement comme discriminatoire.

La Cour d'Appel de renvoi fait de la résistance et l'Assemblée plénière admet le licenciement :

Ass. plénière, 25 juin 2014, n°13-28.369

« La cour d'appel a pu en déduire, appréciant de manière concrète les conditions de fonctionnement d'une association de dimension réduite, employant seulement dix-huit salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents, que la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché».

Dans la continuité de cette jurisprudence, la loi El Khomri a introduit un nouvel article dans le code du travail autorisant la possibilité de prévoir une clause de neutralité vestimentaire dans le règlement intérieur.

C. trav., art. L. 1321-2-1

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le règlement intérieur, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.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.