

**RÈGLEMENT INTÉRIEUR :
GARE AU NON-RESPECT DU
FORMALISME !**

Solutions
EMPLOYEUR

UN DOCUMENT UTILE

Comme pour toute entité, une entreprise doit mettre des règles de vie commune à ses salariés. Le règlement intérieur est un document indispensable, adapté à l'entreprise, qui permet d'organiser les relations et la discipline en son sein.

Pratiquement, et depuis le 1^{er} janvier 2020, l'élaboration d'un règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés (C trav art L 1311-2).

Pour celles qui possèdent un effectif en-deçà de 50 personnes, elles sont simplement soumises aux obligations du Code du travail, avec un formalisme moindre. Toutefois, rien ne saurait les empêcher d'établir un règlement intérieur écrit, adapté aux conditions de travail, afin de fixer les devoirs et droits des salariés.

Cette dernière solution peut même être conseillée...

En effet, il est du domaine du règlement intérieur de fixer par exemple les conditions et la procédure de dépistage de l'alcoolémie par éthylotest. Et, un contrôle d'alcoolémie effectué sans respect de ces modalités serait inopposable au salarié (Versailles 9 mars 2017).

UN DOCUMENT UTILE

Ces mêmes principes trouveraient application s'agissant de la détection de consommation de produits stupéfiants, avec un recours à un test salivaire (Cons Prud'h. Grenoble 20 septembre 2013) ou à un test urinaire (Amiens 27 janvier 2021). Dans cette situation, le règlement intérieur pourrait autoriser l'employeur à pratiquer un tel test et à sanctionner le salarié en cas de résultat positif dès lors qu'il réserve ce contrôle aux postes pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger.

De manière plus générale, et pour être valide, le règlement intérieur d'une entreprise doit contenir exclusivement les règles en matière d'hygiène, de santé et sécurité ainsi que la liste des mesures en matière de discipline (C trav art L 1321-1). C'est tout.

En revanche, et en aucun cas, **le règlement ne peut contenir de dispositions contraires aux lois, règlements et conventions collectives ou encore des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ou encore de mesures discriminatoires** (C trav art L 1321-3).

UN FORMALISME ACCRU

Quant à son élaboration, le document doit être rédigé par l'employeur en français, puis transmis **pour avis** (et non pour accord) au Comité social et économique (s'il existe) et enfin, communiqué à l'inspection du travail pour contrôle et approbation (C trav art L 1321-4).

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande pour exiger le retrait ou la modification des clauses qu'il juge contraires aux dispositions du code du travail (C trav art L 1322-1). Sa décision doit être motivée et explicite (C trav art L 1322-1-1 et s).

Mais le travail de l'employeur ne s'arrête pas là !

En effet, il convient que ce règlement soit connu des salariés et des autorités judiciaires. En ce sens, l'article R 1321-1 du Code du travail précise que le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. Et, il doit parallèlement être déposé au greffe du conseil des prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'entreprise ou l'établissement (C. trav. art. R. 1321-2).

Ces diverses formalités conditionnent la validité même du document qui ne pourra entrer en vigueur qu'un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité (C. trav., art. L. 1321-4).

UNE SANCTION N'EST VALIDE QUE SI L'EMPLOYEUR EST À JOUR DE SES OBLIGATIONS

La jurisprudence est très claire sur ce point : le règlement intérieur ne peut entrer en vigueur dans une entreprise et être opposé à un salarié dans un litige individuel que si l'employeur a accompli les diligences prévues par les dispositions du Code du travail qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés.

Cette position a été récemment et fermement rappelée par la jurisprudence (Cass soc. 23 octobre 2024). En un mot, une sanction ou un licenciement disciplinaire ne saurait être validée que si l'employeur est à jour de ses obligations. Cette affirmation semble aller de soi.

Elle est pourtant régulièrement rappelée par les tribunaux (Rennes, 14 janv. 2015). Ainsi a-t-il été jugé que le règlement intérieur ne pouvant produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par le Code du travail, un employeur ne peut reprocher à une salariée un manquement aux obligations édictées par ce règlement s'il ne justifie pas avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail (Cass soc. 9 mai 2012).

UNE SANCTION N'EST VALIDE QUE SI L'EMPLOYEUR EST À JOUR DE SES OBLIGATIONS

De même, et dès lors que le chef d'entreprise ne démontre pas avoir satisfait à ses obligations de publicité et de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes, les dispositions de ce règlement permettant d'établir, sous certaines conditions, l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle d'alcoolémie ne sont pas opposables au salarié, de sorte que le licenciement reposant exclusivement sur un tel contrôle est nécessairement sans cause réelle et sérieuse (Cass soc. 4 novembre 2015).

De même encore, un règlement intérieur envoyé à l'inspecteur du travail sans être accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel, qui a été recueilli postérieurement, est inopposable au salarié et les sanctions prononcées à son encontre doivent être annulées (Cass soc. 10 novembre 2021).

De telles décisions rappellent (s'il en était besoin) l'attention que le chef d'entreprise doit accorder au respect du formalisme.

MORALITÉ DE L'HISTOIRE...

**Si l'employeur a au moins de 50 salariés, il est dans l'obligation de mettre en place un règlement intérieur.
Avec un effectif moindre, il peut avoir intérêt à ce formalisme, même s'il n'y est pas contraint !**

Mais dans tous les cas, le processus de mise en œuvre de ce document doit être respecté strictement, sachant que l'employeur ne serait pas fondé à sanctionner ou licencier un salarié en l'absence de respect des dispositions légales.

**MIEUX VOUS INFORMER,
NOUS RAPPROCHER DE VOUS
& ENCORE MIEUX
VOUS CONSEILLER.
NOS ÉQUIPES
RESENT À VOTRE ÉCOUTE.**

