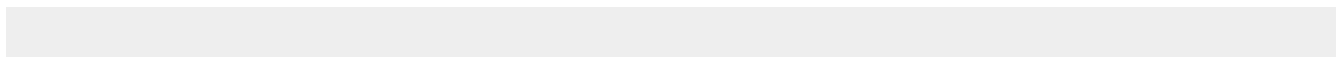


Droit social : relations individuelles

Leçon 1301 : La réglementation patronale : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

La société Roudoudou est spécialisée dans la confection de sucreries.

Une équipe de salariés travaille dans les bureaux à la conception, et une équipe de salariés travaille dans un laboratoire destiné à la fabrication.

L'employeur vient de modifier le règlement intérieur pour y introduire les mentions suivantes :

- le laboratoire de fabrication ne peut être pénétré qu'avec des blouses et chaussures à usage exclusif du laboratoire,
- il est interdit aux hommes d'avoir la moustache et aux femmes d'avoir les cheveux longs et colorés, ainsi que les ongles longs et vernis,
- les salariés pourront, à tout moment, être soumis à des contrôles d'alcoolémie et de stupéfiants,
- les absences répétées seront sanctionnées par un licenciement immédiat.

L'employeur a par ailleurs cessé d'appliquer un usage en vigueur dans l'entreprise depuis plus de 10 ans, par lequel certains salariés bénéficiaient d'une prime de vacances, au motif qu'il a pris l'engagement de verser, à la place, une prime de 13^{ème} mois à tous les salariés.

En savoir plus : Corrigé**I. Sur le règlement intérieur****A. La régularité de la modification du règlement intérieur**

La loi définit une procédure identique à l'adoption et à la modification du règlement intérieur.

- **1. Les consultations préalables**

Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur.

Celui-ci doit prendre l'initiative de son établissement dès que les conditions d'effectif sont remplies (50 salariés).

Toutefois, l'article [L. 1321-4](#) du Code du travail précise que le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE.

Un règlement non soumis aux représentants du personnel est nul et ne peut être appliqué, même si l'avis ne lie pas l'employeur.

- **2. Les mesures de publicité**

L'employeur doit simultanément :

- communiquer le règlement intérieur, en deux exemplaires, avec l'avis du CSE, à l'inspecteur du travail ;
- déposer le règlement intérieur au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel l'entreprise ou l'établissement est situé ;
- afficher le règlement intérieur à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de travail ainsi qu'à la porte des locaux où a lieu l'embauche (C. trav., art. [R. 1321-1](#)).

La communication du règlement intérieur à l'inspection du travail et les mesures de publicité s'imposent à l'employeur ; mais leur non-respect ne peut pas nuire au salarié qui peut invoquer une disposition du règlement intérieur même si l'employeur n'a pas accompli ces formalités. A l'inverse, en l'absence des formalités, le règlement intérieur est inopposable aux salariés.

- **3. Entrée en vigueur**

Le texte du règlement intérieur précise sa date d'entrée en vigueur.

Cette date doit être postérieure d'un mois aux formalités de dépôt et de publicité.

Ce délai court à compter de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt (C. trav., art. [R. 1321-3](#)). La non-réalisation de l'une ou l'autre formalité de publicité et de dépôt empêcherait donc, finalement, l'entrée en vigueur du règlement intérieur...

Si l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate, à condition d'être immédiatement et simultanément communiquées au CSE et à l'inspecteur du travail.

En l'espèce, l'employeur ne peut s'appuyer sur le nouveau règlement intérieur que s'il a bien respecté la procédure de modification ainsi rappelée.

On estimera que tel est le cas.

B. La validité des clauses du règlement intérieur

Art. [L. 1321-1](#) et [L. 1321-2](#) du Code du travail.

Le règlement intérieur contient obligatoirement et exclusivement :

- les mesures en matière de santé et de sécurité (par ex., les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses),
- les mesures relatives au rétablissement des conditions de travail lorsqu'elles sont compromises (par ex. clause relative au droit de retrait, droit d'alerte, accidents du travail, réquisition des salariés pour effectuer des travaux urgents nécessaires au rétablissement de la sécurité),
- et les mesures relatives à la discipline notamment nature et échelle des sanctions (par ex. obligation de pointer, de prévenir en cas d'absence ou retard),
- Il doit aussi rappeler les dispositions relatives au droit de la défense, au harcèlement moral et sexuel = art. [L. 1321-2](#) du C. trav.

Remarque

Nb : La présence de ces dispositions sur ces différents objets est obligatoire et exclusive, caractère limitatif de ces dispositions concernant la teneur du règlement intérieur.

Art. [L. 1321-3](#) du C. trav. : le règlement intérieur ne peut contenir un certain nombre de dispositions, outre celles qui ne relèveraient pas de la compétence du règlement intérieur :

- **Clauses contraires aux lois, règlements et conventions collectives** : Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou établissement. Cet article entraîne l'illégalité de clauses de règlement intérieur en contradiction avec les normes supra-légales, légales, conventionnelles.

Exemple

Ex. : imposer la notification écrite en cas de retrait pour danger grave et imminent alors que la loi n'impose que l'information de l'employeur.

- **Clauses contraires aux droits et libertés et clauses discriminatoires** : 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 ni proportionnées au but recherché. La force du principe – qu'on retrouve formulé de manière générale à l'art. [L. 1121-1](#) du C. trav. – est donc tempérée par les nécessités de l'organisation de la collectivité de travail et l'intérêt de l'entreprise.

Vérifions le contenu du règlement intérieur en l'espèce.

- **1. Le port d'une blouse et de chaussures à usage exclusif du laboratoire de fabrication.**

Imposer une tenue vestimentaire pour des raisons esthétiques est prohibé, avec la réserve du contact avec la clientèle qui autorise le port d'une tenue de travail avec le logo de l'entreprise ; mais pour des raisons d'hygiène et de sécurité cela est autorisé.

Les contraintes vestimentaires doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

En l'espèce :

- justifiée par la nature de la tâche à accomplir : laboratoire de fabrication de bonbons, produits alimentaires, pour lesquels l'hygiène doit être irréprochable ;
- proportionné au but recherché : éviter toute contamination des produits fabriqués qui sont comestibles, protection de la santé des consommateurs.

La clause est licite.

- **2. Interdiction de la moustache pour les hommes, des cheveux longs et colorés et des ongles longs et vernis pour les femmes.**

Justifiée pour la même raison, règles d'hygiène.

Proportionné ? Le port de masque et les cheveux attachés + le port d'une charlotte ou d'un bonnet de travail auraient été suffisants. Le port de gant pourrait suffire, mais les ongles longs pourraient les percer, alors il faut des gants de qualité. Ils ne sont pas chirurgiens.... !

La clause paraît justifiée mais disproportionnée.

+ question de la discrimination en différenciant les hommes et les femmes. A débattre...

- **3. Les contrôles d'alcoolémie et de stupéfiants.**

L'utilisation de ces tests est particulièrement encadrée. Elle n'est admise et leur résultat susceptible de révéler une faute professionnelle que si l'abus d'alcool ou l'usage de stupéfiants est susceptible d'exposer les personnes et les biens à un danger et si les modalités du contrôle fixées dans le règlement intérieur en permettent la contestation.

Le Conseil d'État a en effet précisé à plusieurs reprises que le recours à ces tests n'est justifié que pour les salariés occupés à l'exécution de certains travaux (manipulation de produits ou machines dangereux...) ou à la conduite de véhicules (CE, 1^{er} fév. 1980, n° [06361](#), *Peintures Corona* ; CE, 8 juillet 1988, n° [71484](#) ; CE, 12 nov. 1990, n° [96721](#)). La mesure n'est donc en réalité envisageable que pour prévenir un danger et non pour se prévaloir d'une faute (V. toutefois Cass. soc., 22 mai 2002, n° [99-45.878](#)). Pour la Cour de cassation (Cass. soc., 24 fév. 2004, n° [01-47.000](#)), sont licites les dispositions du règlement intérieur qui permettent d'établir l'état d'ébriété ou l'usage de stupéfiants sur le lieu de travail dès lors que :

- les modalités de ce contrôle en permettent la contestation ;
- eu égard à la nature du travail confié, l'état du salarié est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger et peut constituer une faute grave.

C'est donc l'impératif de sécurité qui légitime le contrôle.

Le salarié peut refuser de s'y soumettre, il faut alors recourir à d'autres moyens de preuve (constat d'huissier, attestations de collègues, aveux consignés par écrit).

En l'espèce, la clause est rédigée en des termes trop généraux : elle vise tous les salariés, sans énoncer les modalités du contrôle et de sa contestation. La clause est donc illicite.

Remarque

Nb :

Le Conseil d'État condamne pareillement une clause de règlement intérieur donnant à l'employeur le pouvoir d'opérer des fouilles, c'est-à-dire de faire ouvrir à tout moment les armoires individuelles mises à la disposition des salariés.

Le Conseil d'État exige pour l'édition de telles clauses des garanties suffisantes pour les salariés :

- des fouilles ne peuvent être organisées qu'en cas de nécessité, vols répétés ou risques de vols ;
- un salarié peut refuser de se soumettre au système de détection pour un motif légitime (port d'un appareil de type *pace-maker*) ;
- le salarié doit être averti de son droit de s'opposer à un tel contrôle, en cas de refus, le contrôle pourra être effectué par un officier de police judiciaire ;
- la personne contrôlée doit avoir la faculté d'exiger la présence d'un témoin ;
- ce contrôle doit être effectué dans des conditions préservant la dignité de la personne.

- **4. Les absences répétées seront sanctionnées par un licenciement immédiat.**

La pré-qualification d'un motif de licenciement est-elle possible ?

Le règlement intérieur liste dans un ordre croissant la nature et l'échelle des sanctions : avertissement, blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation, licenciement.

Remarque

Rappel : l'employeur ne peut prononcer une sanction non prévue par le règlement intérieur ni une mise à pied disciplinaire dont ce règlement ne précise pas la durée maximale.

Le règlement intérieur peut limiter le choix de la sanction par l'employeur en imposant par ex. que la première absence injustifiée ne donnera pas lieu à sanction ou que les sanctions les plus graves ne pourront être prises qu'après trois avertissements.

Le Conseil d'État a considéré que l'inspecteur du travail pouvait demander la modification d'une telle clause pour qu'elle précise que seules sont concernées les absences injustifiées (CE, 4 mai 1988, n° [68032](#)).

Pour le juge judiciaire, le règlement intérieur ne peut pas priver le juge de son pouvoir d'appréciation de l'adéquation d'une sanction prononcée à l'encontre du salarié à la faute qui lui est reprochée.

Ainsi, lorsque le règlement intérieur établit une corrélation entre une faute et une sanction, la qualification de la faute ne s'impose ni au juge ni à l'employeur. De manière générale, la qualification des comportements du salarié ne peut être subordonnée aux dispositions du règlement intérieur (le règlement n'est pas un livret de punitions !).

Parallèle : L'employeur ne peut pas prévoir dans le contrat de travail qu'un évènement quelconque (comme le retrait ou la perte du permis de conduire) constituera automatiquement une cause de licenciement (Cass. soc. 12 févr. 2014, n° [12-11.554](#)).

En l'espèce, la clause n'est pas illicite mais elle n'empêchera pas le juge d'exercer son pouvoir de contrôle de la régularité et de la validité du licenciement.

II. Sur l'usage

La dénonciation produira son effet extinctif si l'employeur respecte la procédure et les conditions de la dénonciation :

- information du CSE,
- information individuelle des salariés qui profitent ou sont susceptibles de profiter de l'avantage,
- observation d'un délai de prévenance raisonnable.

Cf. Cass. soc., 16 déc. 1992, n° [88-43.834](#) et Cass. soc., 13 oct. 2010, n° [09-13.110](#).

En l'espèce, ces conditions ne semblent pas avoir été respectées, l'usage n'a pas été valablement dénoncé.

La substitution pourra opérée quand seront observées 3 conditions :

- l'acte qui se substitue à l'usage est un véritable accord collectif de travail (mais peu importe le niveau),
- ayant le même objet,
- et entré en vigueur postérieurement à la création de l'usage.

En l'espèce, ces conditions ne sont pas respectées, l'usage n'a pas été valablement substitué.

Ainsi, les salariés doivent encore bénéficier à la fois de la prime de vacances, à titre d'usage, et de la prime de 13e mois, résultant de l'engagement unilatéral de l'employeur.