

Droit social : relations individuelles

Leçon 13 : La réglementation patronale

Anaëlle DONNETTE

Table des matières

Section 1. Le règlement intérieur.....	p. 2
§1. Mise en place du règlement intérieur.....	p. 2
A. Effectif.....	p. 2
B. Procédure.....	p. 2
1. Les consultations préalables.....	p. 2
2. Les mesures de publicité.....	p. 3
3. Entrée en vigueur.....	p. 3
§2. Contenu du règlement intérieur.....	p. 3
A. Contenu obligatoire.....	p. 3
B. Contenu prohibé.....	p. 4
§3. Contrôle du règlement intérieur.....	p. 4
A. Contrôle administratif.....	p. 4
B. Contrôle judiciaire.....	p. 5
Section 2. Usages et engagements unilatéraux de l'employeur.....	p. 6
§1. Les usages.....	p. 6
A. Notion.....	p. 6
1. Constance.....	p. 6
2. Généralité.....	p. 7
3. Fixité.....	p. 7
B. Régime.....	p. 7
1. L'usage dénoncé.....	p. 8
2. L'usage remplacé.....	p. 8
§2. Les engagements unilatéraux de l'employeur.....	p. 9

Le pouvoir de direction de l'employeur s'exprime par voie de disposition générale et permanente. Il est donc créateur de règles de droit. L'employeur dispose donc d'un pouvoir normateur. Naturellement, la première forme de ce pouvoir c'est le règlement intérieur. Mais l'employeur peut prendre d'autres décisions qui vont générer des normes.

Ainsi, la réglementation patronale résulte du règlement intérieur (Section 1) mais également des usages et engagements unilatéraux de l'employeur (Section 2).

Section 1. Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est un acte de législation patronale, puisqu'il est la figure essentielle du pouvoir normateur du chef d'entreprise. **Il constitue l'expression du pouvoir réglementaire du chef d'entreprise**, responsable de l'organisation et du fonctionnement de son entreprise.

Étudions successivement sa mise en place (§1), son contenu (§2) et le contrôle de sa validité (§3).

§1. Mise en place du règlement intérieur

Elle est subordonnée à une condition d'effectif (A) et au respect d'une procédure (B).

A. Effectif

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise occupant habituellement **au moins 50 salariés** (art. [L. 1311-2](#) du C. trav.).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'élaboration d'un règlement intérieur est toujours possible mais elle est facultative. Dans ce cas, les entreprises doivent respecter les dispositions légales, y compris les formalités de dépôt et de publicité ainsi que le contrôle de l'inspecteur du travail. A défaut, le document élaboré est dépourvu de valeur.

B. Procédure

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.

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**.

Remarque

Nb : 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 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 (art. [R. 1321-1](#) du C. trav.).**

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.

§2. Contenu du règlement intérieur

Les articles [L. 1321-1](#) et [L. 1321-2](#) du Code du travail encadrent le contenu du règlement intérieur.

Il y a un contenu obligatoire (A) et un contenu prohibé (B).

A. Contenu obligatoire

Le règlement intérieur contient obligatoirement et exclusivement :

- **les mesures en matière d'hygiène, 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** (par ex. obligation de pointer, de prévenir en cas d'absence ou retard), notamment nature et échelle des sanctions (avertissement, blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation, licenciement).
- Il doit aussi **rappeler les dispositions relatives au droit de la défense, au harcèlement moral et sexuel** = (art. [L. 1321-2](#) du C. trav.).

La présence de ces dispositions sur ces différents objets est **obligatoire et exclusive**, il faut donc relever le caractère limitatif des dispositions légales concernant la teneur du règlement intérieur.

Remarque

Nb : Le texte établit un **dispositif obligatoire**, s'imposant à l'employeur.

En effet, le texte dit que « l'employeur fixe » et non « peut fixer » ou « a la faculté de fixer »...

Au-delà, l'employeur a la faculté de retranscrire dans le règlement intérieur les mesures prohibitives quant à l'usage du tabac.

Remarque **Attention !**

Lorsqu'une mention du règlement intérieur ne devrait pas s'y trouver mais qu'il s'agit d'une mention favorable aux salariés, la Cour de cassation l'analyse en engagement unilatéral de l'employeur (Cass. soc., 22 janvier 1992, n° [89-42.840](#) et Cass. soc., 10 mars 2004, n° [03-40.504](#)).

À l'inverse, lorsqu'elle crée une obligation à la charge des salariés, elle est dépourvue de validité (Cass. soc., 2 octobre 1997, n° [95-43.086](#)).

B. Contenu prohibé

En vertu de l'article [L. 1321-3](#) du Code du travail, le règlement intérieur ne peut contenir un certain nombre de dispositions, outre celles qui ne relèveraient pas de la compétence du règlement intérieur :

- **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 ;**
- **il 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** (attention fouilles, alcootest, dépistage stupéfiants, etc.), cf. Leçon 9 et Leçon 14 ;
- **il ne peut comporter de clauses discriminatoires.**

§3. Contrôle du règlement intérieur

Le règlement intérieur fait l'objet d'un **contrôle administratif** (A) et, le cas échéant, d'un **contrôle judiciaire** (B).

A. Contrôle administratif

L'inspecteur du travail est amené à exercer un contrôle sur le règlement intérieur dès le moment de son élaboration, mais il peut également intervenir à tout moment (art. [L. 1322-1](#) du C. trav.).

L'inspecteur du travail doit vérifier que les clauses du règlement intérieur :

- n'excèdent pas le contenu légal fixé au règlement intérieur ;
- ne sont pas contraires aux lois, règlements et accords collectifs ;
- ne comportent pas de restrictions non justifiées aux droits et libertés individuelles ;
- ne comportent pas de dispositions discriminatoires.

L'inspecteur du travail contrôle également la rédaction en français du règlement intérieur et des documents assimilés.

Son pouvoir de contrôle peut l'amener à exiger le retrait ou la modification de telles ou telles clauses entachées d'illégalité.

Il n'a pas pour autant la faculté d'annuler ou de modifier lui-même le règlement intérieur proprement dit ou les clauses incriminées. De même, l'inspecteur du travail ne peut exiger des adjonctions à ce texte. Il peut seulement constater la carence de l'employeur dans la réalisation des obligations qui lui incombent et lui recommander la modification du règlement intérieur par adjonction ou suppression de mentions.

Toute décision de l'inspecteur du travail doit être motivée et notifiée à l'employeur.
L'employeur doit se conformer à la décision de l'inspecteur du travail.

Les décisions de l'inspecteur du travail sont susceptibles de faire l'objet d'un recours gracieux ou contentieux pour excès de pouvoir.

B. Contrôle judiciaire

Concernant le contrôle judiciaire, il peut déboucher sur une sanction civile et/ou pénale.

Il convient de distinguer les litiges qui n'ont pas pour objet principal la nullité de la clause du règlement et les actions en nullité principale.

Pour les premières, l'article [L. 1322-4](#) du Code du travail précise l'étendue du contrôle auquel doit se livrer le conseil de prud'hommes et institue un mécanisme d'information de l'autorité administrative : **lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une disposition contraire aux articles [L. 1321-1](#) à [L. 1321-3](#) et [L. 1321-6](#), une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux membres du CSE.**

Remarque

Nb : Le CPH n'a pas le pouvoir d'annuler une clause du règlement intérieur, il ne peut qu'en écarter l'application.

Pour les secondes, une controverse sur la possibilité, pour le tribunal judiciaire, d'examiner à titre principal une action en nullité de clauses de règlement intérieur a été tranchée par la Cour de cassation qui a levé toute ambiguïté : « *Attendu que **le règlement intérieur est un acte juridique de droit privé et que le contrôle de légalité dévolu à l'inspecteur du travail (...) ne saurait lui ôter sa nature pour le transformer en un acte administratif : qu'il appartient au juge de l'ordre judiciaire de connaître de la contestation qui s'élève sur la validité de ses dispositions**, le code du travail qui reconnaît au conseil de prud'hommes la faculté, à l'occasion d'un litige individuel, d'écarter une clause illicite, n'interdisant pas à la juridiction de droit commun de l'ordre judiciaire de connaître d'une action principale en annulation, d'une ou plusieurs clauses dudit règlement* » (Cass. soc., 16 décembre 1992, n° [90-14.337](#)).

Remarque

Nb : Le tribunal judiciaire peut donc connaître d'une action en nullité d'une disposition du règlement intérieur ; le règlement intérieur est un acte réglementaire, un acte normatif et non pas un acte administratif.

Toutefois, cette compétence de la juridiction de droit commun s'exerce à l'égard des clauses au sujet desquelles l'autorité administrative ne s'est pas prononcée.

Lorsqu'elle s'est prononcée, il convient de considérer que le juge judiciaire ne saurait intervenir sans remettre en cause le principe de la séparation des pouvoirs et des ordres de juridictions et de l'autorité de la chose jugée.

Remarque

A savoir : Les obligations relatives au règlement intérieur font l'objet de sanctions pénales définies par l'article [R. 1323-1](#) du Code du travail, à savoir **l'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe** (750 euros).

Section 2. Usages et engagements unilatéraux de l'employeur

Faisant partie du statut collectif applicable dans l'entreprise, les usages (§1) et les engagements unilatéraux (§2) naissent d'une pratique ou d'une volonté patronale.

§1. Les usages

Étudions la notion (A) et le régime (B) des usages.

A. Notion

L'**usage** correspond à une pratique suivie dans l'entreprise, le secteur ou la localité, prenant la forme d'un avantage supplémentaire accordé par l'employeur aux salariés.

L'usage est un dérivé de la coutume.

Il s'agit d'une **pratique patronale, habituellement suivies par un ou plusieurs employeurs, qui visent à accorder un avantage déterminé à l'ensemble ou à une partie de leurs salariés.**

Plusieurs conditions doivent être réunies pour que la pratique acquiert valeur d'usage.

Tout d'abord, cette pratique patronale **doit procéder d'un acte de volonté de l'employeur** (dénommé "opinio necessitatis"), et **non pas d'une erreur ou d'une simple tolérance de sa part.**

Ensuite, l'usage ne saurait résulter que d'une **pratique patronale licite** (Cass. soc., 11 juin 1981, n° [78-41.841](#)).

Enfin et surtout, cette pratique patronale répétée doit consister en l'**attribution d'un avantage déterminé**, qui doit être, pour les salariés concernés, tout à la fois, **général, constant, fixe**. En effet, pour que cette pratique acquière valeur d'usage il faut qu'elle soit constante, générale, fixe (Cass. soc., 28 février 1996, n° [93-40.883](#)).

1. Constance

Pour pouvoir constituer un usage (d'entreprise, professionnel ou local), la pratique patronale prévoyant l'attribution d'un avantage déterminé aux salariés concernés, doit être constante. **Pour cela, l'attribution de l'avantage litigieux doit avoir lieu de manière à la fois continue (autrement dit sans interruption) et répétée (c'est-à-dire à plusieurs reprises).**

Ainsi, l'avantage doit être attribué de manière permanente et il ne doit pas varier régulièrement.

Exemple

Ex : versement prime de fin d'année depuis 3 ans (Cass. soc., 20 juin 1984, n° [81-42.917](#)).

Remarque**A retenir :**

Constance = Un avantage attribué de manière périodique et répétée.

2. Généralité

Pour pouvoir constituer un usage (d'entreprise, professionnel ou local), **la pratique litigieuse doit être suffisamment générale à l'intérieur de son domaine d'application**. En ce qui concerne l'usage d'entreprise, ce caractère de généralité ne signifie pas que l'avantage prévu par cette pratique soit nécessairement accordé à l'ensemble du personnel d'une entreprise ou d'un établissement de celle-ci. **Il suffit qu'il soit accordé à une catégorie ou à un groupe déterminé ou particulier de salariés** (Cass. soc., 27 mai 1987, n° [85-12.637](#)).

Le caractère général implique que l'usage concerne au moins une catégorie du personnel. Sont donc exclus les avantages octroyés individuellement.

Remarque**A retenir :**

Généralité = Un avantage qui bénéficie à l'ensemble des salariés ou à une catégorie déterminée d'entre eux, à tout le personnel ou une partie du personnel.

3. Fixité

Pour constituer un usage (d'entreprise, professionnel ou local), **l'attribution de l'avantage litigieux doit être fixe, ce qui est le cas lorsque celle-ci repose sur des critères objectifs, constants et précis ou lorsqu'elle résulte de l'utilisation réitérée du même mode de calcul et selon des règles ou des modalités de calcul prédéterminées** (par exemple, calcul du montant de l'avantage en fonction de l'ancienneté, du coefficient hiérarchique...).

Autrement dit, le bénéfice et la valeur de l'avantage ne doivent pas être déterminés discrétionnairement par l'employeur, ou dépendre de critères subjectifs (liés notamment au comportement des salariés...) ou aléatoires (tels que l'évolution des résultats ou de la trésorerie de l'entreprise).

Il importe peu, à cet égard, que la valeur nominale (c'est-à-dire que le montant) de l'avantage ne soit pas identique à l'occasion de chaque attribution, pourvu que son mode de calcul soit suffisamment précis et qu'il reste le même d'une année sur l'autre.

Remarque**A retenir :**

Fixité = Les conditions d'attribution de l'avantage sont constantes et prédéfinies, le montant ou le mode de détermination sont fixés à l'avance et ne varient pas.

B. Régime

Tant qu'il est en vigueur, l'usage est obligatoire. Il s'impose à l'employeur tenu de l'appliquer tant qu'il ne l'a pas dénoncé (impossibilité de le supprimer ou de le modifier unilatéralement) ou qu'un accord collectif ne s'y est pas substitué.

Les avantages que des salariés peuvent tenir d'usages (ou d'engagements unilatéraux) de l'employeur ne leur sont pas acquis de manière irréversible, contrairement à ce que certains d'entre eux peuvent penser. En effet, **selon la jurisprudence, ces avantages peuvent être modifiés ou supprimés si la norme dont ils sont issus est remise en cause, soit parce que l'employeur des salariés concernés l'aura régulièrement dénoncée, soit parce qu'un accord nouvellement conclu l'aura remplacée** (Cass. soc., 16 décembre 1998, n° [95-40.385](#) ; Cass. soc., 20 septembre 2006, n° [04-47.343](#)).

La remise en cause d'un usage est donc possible donc :

- apparition d'une source écrite qui s'y substitue ;
- dénonciation (révocation unilatérale) de l'employeur.

1. L'usage dénoncé

Le régime de la dénonciation est prétorien.

Remarque

Nb : Il s'applique aussi à l'engagement unilatéral.

La jurisprudence exige le respect de **conditions de forme**.

La dénonciation doit être expresse ; elle résulte de :

- **l'information du CSE** : en son absence, l'employeur est dispensé de cette formalité (PV de carence) ;
- **l'information individuelle par écrit** des salariés : la dénonciation doit être portée à la connaissance de **chacun des salariés concernés** (donc ceux qui en sont bénéficiaires) ou susceptibles de l'être, pris individuellement ; « *la dénonciation par l'employeur d'un usage ou d'un engagement unilatéral doit, pour être régulière, être... notifiée... à tous les salariés individuellement s'il s'agit d'une disposition qui leur profite [personnellement]* » (Cass. soc., 13 févr. 1996, n° [92-42.066](#) ; Cass. soc., 13 octobre 2010, n° [09-13.110](#)).
- **l'observation d'un délai de prévenance** : la dénonciation ne pourra produire ses effets qu'à l'expiration d'un délai de prévenance, **qui doit être d'une durée suffisante**.

Remarque

Nb :

Pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

En pratique, parallèle avec la dénonciation des accords collectifs, délai de 3 mois pour engager des négociations... mais tout dépend de la nature, du montant et de la date de versement de l'avantage...

Si elle est valable, la dénonciation **vaut pour l'avenir** seulement, elle ne saurait avoir un caractère rétroactif. Elle déploie ses effets, **l'usage n'est plus en vigueur**.

En revanche, en cas de dénonciation **irrégulière**, elle est **inopposable aux salariés** qui peuvent continuer de s'en prévaloir jusqu'à éventuelle procédure régulière de dénonciation, réclamer réparation du préjudice subi, et refuser légitimement de travailler aux nouvelles conditions.

2. L'usage remplacé

C'est l'hypothèse de l'accord de substitution.

L'usage se trouve supplanté, substitué par un accord collectif de travail.

En effet, « l'usage étant, par nature, **supplétif de la volonté des parties**, il peut être mis fin à un usage par une convention collective » (Cass. soc., 9 juillet 1996, n° [94-42.773](#) ; Cass. soc., 27 septembre 2006, n° [05-40.232](#) ; Cass. soc., 10 mars 2010, n° [08-44.950](#)).

La substitution est bien entendue subordonnée à **3 conditions** :

- l'acte qui se substitue à l'usage (ou à l'engagement unilatéral) est un **véritable accord collectif de travail** (mais peu importe le niveau),
- **ayant le même objet** (il faut une identité parfaite) à moins que l'accord ne prévoit expressément la remise en cause de l'usage (ou de l'engagement),
- et entré en vigueur **postérieurement** à la création de l'usage (ou à l'expression de l'engagement unilatéral).

§2. Les engagements unilatéraux de l'employeur

L'**engagement unilatéral** de l'employeur est une **décision par laquelle l'employeur s'engage unilatéralement à accorder un avantage déterminé à tout ou partie du personnel de l'entreprise** (Cass. soc., 18 mars 1997, n° [93-43.989](#)).

Cet engagement unilatéral est un engagement pris volontairement par l'employeur, et directement envers l'ensemble des salariés, une catégorie professionnelle déterminée ou un salarié (attention à la rupture d'égalité). Il traduit une **volonté explicite** de l'employeur de consentir un avantage particulier.

L'engagement unilatéral de l'employeur est une décision par laquelle le représentant d'un employeur ou celui-ci s'engage unilatéralement à accorder un avantage déterminé à tout ou partie du personnel de l'entreprise **peu important son caractère variable** (Cass. soc., 18 novembre 1998, n° [96-42.932](#)).

L'engagement unilatéral peut résulter de supports variés : circulaires, disposition d'un plan social, disposition du règlement intérieur, notes de service, charte ou encore accords atypiques, PV de réunion.

Les objets sont variés : prime, élément du salaire, jours de congés, engagement de ne pas licencier, élément de protection sociale...

L'engagement unilatéral ne vaut que s'il est favorable aux salariés. Il ne peut jamais instituer une obligation particulière et supplémentaire qui serait mise à la charge des salariés.

Les engagements unilatéraux peuvent être remis en cause de la même façon que les usages. S'applique ainsi le même régime prétorien de la **dénonciation** (Cass. soc., 16 décembre 1992, n° [88-43.834](#)). De même, comme pour l'usage, la **substitution** peut opérer, un accord collectif pouvant mettre fin à l'engagement unilatéral (Cass. soc., 25 janvier 2006, n° [04-42.657](#)).

Remarque

FOCUS : Les recommandations patronales

Une **recommandation patronale** est une décision d'un groupement ou d'un syndicat d'employeurs qui s'impose à tous ses adhérents (Cass. soc. 29 juin 1999, n° [98-44.348](#)) et leur prescrit d'accorder tel ou tel avantage à leurs salariés.

Il serait plus exact de dire : recommandation d'une organisation patronale...

Elles constituent des décisions unilatérales, aux termes desquelles une organisation syndicale patronale prescrit aux employeurs qui en sont les adhérents, d'accorder des avantages déterminés (généralement en matière de rémunération et de classification professionnelle) au profit de tout ou partie de leurs salariés (V. en ce sens Cass. soc., 29 juin 1999, deux arrêts : qualifiant de recommandation patronale la déclaration unilatérale faite par un groupement ou un syndicat d'employeurs, aux termes de laquelle celui-ci préconisait

à tous ses adhérents de verser une indemnité d'un certain montant à l'ensemble de leurs conducteurs routiers de véhicule de plus de 3,5 tonnes affectés à des activités de transport de marchandises ou de déménagement).