

■ Le seuil d'effectif déclenchant la mise en place obligatoire du règlement intérieur pourrait passer de 20 à 50 salariés.

■ Le contenu du règlement intérieur est strictement encadré et sa mise en place nécessite un certain formalisme afin de pouvoir être opposable aux salariés.

RÈGLEMENT
INTÉRIEUR

QUELLES SONT LÈS OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

« Donner aux entreprises les moyens d'innover, de grandir et de créer des emplois » et « simplifier la croissance de nos entreprises » : des objectifs réalisables par la diminution du nombre d'employeurs soumis à la rédaction d'un règlement intérieur ?



AUTEUR Alexia De Oliveira
TITRE Consultante en droit social,
Orcom

Le règlement intérieur est un document écrit émanant de l'employeur, s'imposant à tous les salariés. Les conditions de sa mise en place sont désormais discutées par le pouvoir législatif, dans le cadre de la loi Pacte¹. Focus sur les règles applicables, les contraintes et les évolutions envisagées.

UNE NORME COLLECTIVE OBLIGATOIRE

Certains employeurs doivent nécessairement procéder à la rédaction d'un règlement intérieur dans le respect des dispositions légales.

L'obligation de mise en place du règlement intérieur : pour quels employeurs ?

L'obligation de mise en place du règlement intérieur concerne tous les établissements employeurs de droit privé, comprenant donc les associations, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC)².

Tout employeur qui le souhaite peut mettre en place un règlement intérieur au sein de son entité³. Toutefois, cette faculté devient une obligation dès lors que le seuil d'effectif habituel de 20 salariés⁴ est atteint. Les discussions en cours à l'occasion du projet de loi Pacte laissent à penser que ce seuil sera très probablement augmenté dès

cette année. Ce projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 9 octobre 2018⁵, a pour ambition de « donner aux entreprises les moyens d'innover, de grandir et de créer des emplois »⁶. Il prévoit ainsi une harmonisation des nombreux seuils déclencheurs d'obligations sociales existant actuellement dans une section 2 vouée à « simplifier la croissance de nos entreprises ». Son article 6 prévoit que seuls les employeurs dont l'effectif habituel atteindrait 50 salariés seraient soumis

à l'obligation de rédaction du règlement intérieur.

Qu'entend-on par la notion d'effectif dit « habituel » ? Celle-ci nécessite une certaine constance : l'obligation ne peut être déclenchée par l'atteinte de l'effectif minimal sur un seul mois. Actuellement, l'effectif de 20 salariés doit être atteint pendant six mois consécutifs⁷. Toutefois, pour les nouvelles entreprises, le règlement intérieur doit être établi dans les trois mois suivant l'ouverture⁸ si l'effectif minimum est atteint sur toute cette période. Le projet de loi Pacte poursuivant sa logique de simplification, le texte tel qu'adopté par l'Assemblée nationale indique que l'employeur n'y serait contraint qu'au terme « d'un délai de 12 mois à compter de la date à ●●●

1. Ass. nat., projet de loi n° 1673, 12 févr. 2019.

2. C. trav., art. L. 1311-1.

3. Circ. DRT n° 5-83 du 15 mars 1983.

4. C. trav., art. L. 1311-2.

5. Ass. nat., texte adopté n° 179, session ordinaire de 2018-2019, 9 oct. 2018.

6. www.economie.gouv.fr > « PACTE ».

7. Circ. DRT n° 5-83, préc.

8. C. trav., art. R. 1321-5.

●●● laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint ». Le règlement intérieur devrait donc être mis en place dès lors que l'effectif habituel de la société a été de 50 salariés au moins, pendant 12 mois consécutifs, sans distinction entre les entreprises nouvellement créées ou non.

S'agissant du mode de calcul des effectifs (prise en compte des salariés à temps partiel, en contrat à durée déterminée, mis à disposition, etc.), celui-ci est actuellement fixé par les articles L. 1111-2, L. 1111-3 et R. 1111-1 du code du travail⁹. Le projet de loi Pacte prévoit également de calculer l'effectif selon les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la Sécurité sociale.

À noter que ces modifications ne seraient applicables qu'à compter de la promulgation effective de la loi, le projet ayant été examiné par le Sénat à partir du 29 janvier 2019. En l'absence de publication, les règles actuellement applicables restent en vigueur.

“ La liberté de rédaction de l'employeur se trouve limitée puisque **les clauses du règlement intérieur ne peuvent être contraires aux dispositions légales et conventionnelles** ”



© Illicerik

Le contenu limitatif du règlement intérieur

Les dispositions du code du travail restreignent le contenu du règlement intérieur : seuls certains thèmes doivent y être évoqués¹⁰. La seule altération réside dans l'article L. 1321-2-1 du même code, laissant la faculté à l'employeur d'insérer ou non des dispositions relatives au principe de neutralité dans le seul cas où celles-ci sont justifiées « par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».

Deux thèmes doivent y figurer simplement à titre de rappel : « les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 [du code du travail] ou par la convention collective applicable » ainsi que « les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code [du travail] »¹¹.

Les autres thèmes doivent en revanche être détaillés et développés. Il s'agit dans un premier temps d'élaborer les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité. Elles doivent permettre aux salariés de comprendre les risques auxquels ils peuvent être exposés et les consignes à respecter

afin de les éviter (par exemple, l'obligation de porter une tenue de chantier¹²). À noter que ces dispositions ne doivent pas conduire l'employeur à se décharger de son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Dans un deuxième temps, l'employeur doit définir les règles générales et permanentes relatives à la discipline, qui permettent le bon fonctionnement de l'entreprise (par exemple, l'obligation de respecter les horaires de travail¹³). L'employeur doit donc y exposer des règles de portée générale, portant une obligation ou une interdiction. Il doit également y indiquer la nature et l'échelle des sanctions, en fonction de leur gravité, pouvant être prises à l'encontre de ses salariés (avertissement, mise à pied, etc.). L'employeur ne pourra prononcer un type de sanction qui n'y est pas mentionné. À noter toutefois qu'en cas de litige, le juge ne sera pas lié par les dispositions du règlement intérieur et restera libre d'apprécier l'adéquation entre le comportement du salarié et la sanction attribuée.

9. Circ. DRT n° 5-83, préc.

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

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

12. CE 16 déc. 1994, n° 112855.

13. CE 9 oct. 1987, n° 72220, *Lebon*.

LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Pour être applicable, le règlement intérieur doit être conclu dans le respect d'un certain formalisme permettant de lui donner une force obligatoire.

Procédure de conclusion

L'employeur doit lui-même rédiger le règlement intérieur, et ce obligatoirement en français¹⁴. Toutefois, sa liberté de rédaction se trouve limitée puisque les clauses du règlement intérieur ne peuvent être contraires aux dispositions légales et conventionnelles, ce qui implique au préalable de consulter la convention collective applicable afin de vérifier l'absence de particularités.

Une attention particulière sera portée aux conventions collectives des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées – dite « CCN 66 » – et des acteurs du lien social et familial (centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local) qui prévoient par exemple qu'un licenciement ne peut intervenir avant que le salarié n'ait fait l'objet d'au moins deux sanctions écrites préalables : une observation, un avertissement ou une mise à pied pour la première ; un avertissement ou une mise à pied pour la seconde. Les employeurs dépendant de ces conventions devront donc veiller à le préciser au sein du règlement intérieur. À défaut, le non-respect de cette procédure remettrait en cause le licenciement prononcé.

Les institutions représentatives du personnel (IRP) ne doivent donc pas obligatoirement être associées à l'employeur au moment de la rédaction du règlement intérieur : elles sont simplement consultées sur son contenu. En effet, le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise (CE) – ou aux délégués du personnel (DP) le cas échéant – ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour les dispositions relevant de ses compétences. Désormais, et suite aux ordonnances ratifiées par la loi du 29 mars 2018¹⁵, l'avis doit être recueilli auprès du comité social et économique (CSE)¹⁶ dès lors que celui-ci est mis en place. Cet avis n'a pas de force obligatoire pour l'employeur, mais rend le règlement intérieur opposable : les institutions n'ont pas à valider son contenu pour que celui-ci entre valablement en vigueur.

Seul l'établissement d'un procès-verbal de carence attestant l'absence d'institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise peut justifier l'absence de consultation de ces dernières. À défaut, le règlement intérieur n'ayant pas été présenté aux représentants du personnel est nul et ne produit aucun effet à l'encontre des salariés¹⁷. À titre d'exemple, un licenciement fondé sur le non-respect d'une obligation édictée dans ledit règlement sera considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse¹⁸.

Contrôle et formalités permettant l'entrée en vigueur du règlement intérieur

L'employeur doit transmettre deux exemplaires du règlement intérieur à l'inspecteur du travail¹⁹. Une copie du procès-verbal résultant de la consultation des représentants du personnel, s'ils existent, doit accompagner ces exemplaires. Dès lors, l'inspecteur du travail exerce son pouvoir de contrôle et peut ainsi exiger la modification ou le retrait de certaines dispositions qu'il estimerait contraires à la réglementation, et ce à tout moment. Le règlement intérieur doit également être déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la situation de l'entreprise ou de l'établissement²⁰. Enfin, le document doit être porté à la connaissance de toutes les personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche²¹. Cette information doit être disponible pendant toute sa durée d'application, et ce par tout moyen.

Ce n'est qu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la dernière formalité de publicité et de dépôt que le règlement intérieur peut entrer en vigueur au sein de la société²². Cette date doit être indiquée et donc anticipée par l'employeur au moment de la rédaction.

Il est primordial de respecter ces différentes formalités puisque l'omission de l'une d'entre elles a pour conséquence l'inopposabilité du règlement intérieur aux salariés. Dans ce cadre, toute sanction prise à leur encontre sur la base de ce règlement pourrait être déclarée irrégulière en cas de contentieux, entraînant le paiement des indemnités afférentes pour l'employeur. Dans certains cas, une contravention de quatrième classe peut également être infligée²³ ainsi que la reconnaissance du délit d'entrave en cas d'irrégularité dans la procédure de consultation des représentants du personnel. ■

14. C. trav., art. L. 1321-6.

15. L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31.

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

17. Soc. 4 juin 1969, n° 68-40.377.

18. Soc. 9 mai 2012, n° 11-13.687, D. 2012.

1340 ; RDT 2012. 564, obs. V. Pontif.

19. C. trav., art. R. 1321-4.

20. C. trav., art. R. 1321-3.

21. C. trav., art. R. 1321-1.

22. C. trav., art. R. 1321-4.

23. C. trav., art. R. 1323-1.