



2017#10

Le non-respect de l'obligation de mise en place d'un règlement intérieur rime avec la perte du pouvoir disciplinaire

L'établissement d'un règlement intérieur n'est définitivement pas une simple option pour les entreprises soumises à cette obligation.

Pour rappel, sont concernés les entreprises ou établissements employant au moins 20 salariés.

En effet, le règlement intérieur a notamment pour vocation de définir les règles générales et permanentes relatives à la discipline, ce qui implique de fixer la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises par l'employeur (avertissement, mise à pied disciplinaire, licenciement, etc.).

Par un arrêt du 23 mars 2017 (n° 15-23.090), la Cour de cassation vient de rappeler sa position ferme en la matière :

« Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur ».

Si cette solution confirme une jurisprudence rendue en 2010 sur la mise à pied disciplinaire, il semble acquis désormais qu'elle s'applique à toute la palette de sanctions possibles (à l'exception du licenciement disciplinaire).

Ainsi, même un simple avertissement peut être annulé s'il n'est pas prévu par le

règlement intérieur.

A la suite de cette décision, afin de préserver l'effectivité du pouvoir disciplinaire de l'employeur, deux réflexes (alternatifs) s'imposent pour les entreprises d'au moins 20 salariés :

- Celles dotées d'un règlement intérieur devront valider son contenu et le respect de l'ensemble des formalités de dépôt et de publicité, préalable indispensable pour le rendre opposable aux salariés ;
- Pour les autres, il sera impératif d'édicter au plus tôt un règlement intérieur, étant précisé que son entrée en vigueur ne sera effective qu'au terme du délai d'un mois suivant l'accomplissement de la dernière formalité de dépôt ou d'affichage.

Ce travail d'élaboration ou de mise à jour du règlement intérieur pourrait également être l'occasion de se conformer aux nouvelles obligations introduites par la Loi Travail du 8 août 2016 relatives notamment aux agissements sexistes.

Alexandre MARCON
Avocat