



T° STMG - Le contrat de travail : le pouvoir réglementaire de l'employeur

Fiche pratique publié le 24/01/2020, vu 1766 fois, Auteur : [Christophe GEORGES-ALBERT](#)

Présentation de la séquence 2

Séquence n° 2 – Le contrat de travail

Notions : Le pouvoir règlementaire, le règlement intérieur.

La présence d'un lien de subordination juridique fonde l'existence d'un contrat de travail et justifie l'application des règles du droit du travail.

Le lien de subordination est l'élément déterminant du contrat de travail. Ce dernier permet à l'employeur de jouir de ses prérogatives.

Le pouvoir réglementaire de l'employeur

La loi PACTE (loi relative à la croissance et la transformation des entreprises), adoptée le 22/05/19 a fait passer de 20 à 50 le seuil d'effectif à partir duquel les entreprises sont tenues de mettre en place un règlement intérieur.

Par ailleurs, cette obligation ne s'appliquera qu'au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés aura été atteint.

A – Le règlement intérieur

C'est la loi du 04/08/82 qui a fait entrer le pouvoir disciplinaire dans le XX°, en modifiant la législation applicable au règlement intérieur.

Le RI est un document interne à l'entreprise qui a pour objet de fixer les règles s'appliquant au sein de l'organisation :

Désormais, il établit les règles relatives à :

- L'hygiène, la sécurité ;

- Les règles relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires ;
- Les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes prévues par le code du travail

L'employeur doit donc lister, avec précision, les sanctions encourues sous peine qu'elles ne soient pas opposables aux salariés (**Cass.Soc.,23/03/17**).

Toutes dispositions ne relevant pas de ces matières sont exclues du RI.

Il est interdit de prévoir des sanctions pécuniaires (**L.1331-2 du code du travail**), ainsi, on ne peut priver un salarié d'une prime de fin d'année en cas de faute grave.

Avec la loi du 08/08/16 et l'affermissement du fait religieux dans l'entreprise, l'article L.1321-2-1 du code du travail a voulu lutter contre le communautarisme, le RI peut donc contenir des articles introduisant le respect d'une stricte neutralité confessionnelle à l'intérieur de l'entreprise si ces restrictions répondent au principe de proportionnalité, garant des droits fondamentaux.

Le règlement RGD du 25/05/18 a imposé aux RH d'être vigilants et de sanctionner éventuellement les collaborateurs peu respectueux des données personnelles (objectif affirmé dans le RI).

Le droit à la déconnexion peut désormais être inscrit dans le RI en sanctionnant les comportements déviants.

B - Les restrictions aux libertés et le RI

Les clauses du RI ne doivent pas porter atteintes aux libertés publiques (**interdiction de quitter son poste de travail sans autorisation**) ou plus généralement à toutes atteintes injustifiées et / ou disproportionnées. (**L.1321-3 2°al**).

Le RI doit également respecter les normes qui lui sont supérieures (Cf – la hiérarchie des normes).

C - La surveillance du RI

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes en matière de discipline, doit d'abord être soumis pour avis au CSE.

En son absence, le règlement ne sera pas opposable au salarié, le défaut de PV de cette réunion attirera l'attention de l'inspection du travail (**L.1322-1 du code du travail**).

L'inspection du travail joue un rôle majeur car elle a le pouvoir d'exiger le retrait ou la modification de ce dernier des clauses qu'il juge illégales.

En cas d'absence de réponse, le règlement apparaît licite et peut s'appliquer 1 mois après son dépôt.

Le règlement doit être porté à la connaissance des salariés sur le lieu de travail (**R.1321-1 du code du travail**) par tous moyens.

Si, en cas de litige, le salarié plaide l'opposabilité la charge de la preuve repose sur l'employeur. **L'arrêt du 29/06/18** rappelle que cette information doit être effective, le simple rappel que ces formalités ont été réalisées (**au sein du RI est insuffisant**).

Le CPH saisi par un salarié car sanctionné par l'application d'une clause, peut plaider son illégalité.

Le juge ne peut pas annuler la clause car cela conduirait à une difficulté avec le juge administratif saisi éventuellement par l'inspecteur du travail **mais il pourra l'écartier**.

La sanction ne sera ainsi pas applicable. L'inspecteur du travail devra recevoir copie de ce jugement.

Les dispositions du RI ne lient pas le juge judiciaire.

Attention à l'utilisation des codes et des chartes, qui si elles reposent sur une bonne intention, n'ont pas de pouvoir disciplinaire, sauf si la clause a la possibilité d'être intégrée au RI.

D - La procédure de rescrit en cas de doute sur la conformité du RI

La loi sur le droit à l'erreur a créé un nouveau type de rescrit qui permet d'interroger l'inspection du travail sur la conformité de son règlement intérieur.

Ainsi, si l'on a un doute sur le contenu de son règlement intérieur et qu'il n'a pas déjà été contrôlé, il est possible d'interroger l'inspection du travail sur la conformité de tout ou partie de son règlement intérieur au regard des règles légales.

Intérêt : On pourra ainsi opposer sa décision à l'inspection du travail :

- Tant que la situation de fait et la législation applicable n'ont pas évolué ;
- Ou qu'elle ne nous notifie pas une modification de son appréciation.

E - La procédure de rescrit en cas de doute sur la conformité du RI

Il faut faire une demande à l'inspection du travail en mentionnant la ou les dispositions sur lesquelles on souhaite son avis.

Il faut y joindre son règlement intérieur, ainsi que les références à sa convention collective ou aux accords collectifs en rapport avec les dispositions, objet de la demande.

Cette demande doit être adressée à l'inspecteur du travail dans le ressort duquel l'entreprise **(ou l'établissement concerné)** est établie, par tout moyen conférant date certaine **(LRAR par exemple)**.

L'inspecteur du travail statue dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande. Sa décision est motivée et peut faire l'objet d'un recours hiérarchique. Elle doit être notifiée et être communiquée, pour information, aux membres du comité social et économique **(CSE)** s'il existe.

Attention, il peut conclure à la non-conformité d'une ou plusieurs des dispositions mentionnées. Dans ce cas, il doit préciser si la disposition en question doit être retirée ou modifiée. En cas d'inexécution, on risque une amende de 4e classe **(750 euros)**.

La loi sur le droit à l'erreur a créé d'autres possibilités de rescrit qui ont aussi été précisées par décret, notamment :

- un rescrit stagiaire pour connaître les modalités de prise en compte des effectifs servant de base au calcul du plafond de stagiaires autorisés ;

- un rescrit pour interroger Pôle emploi sur l'assujettissement à l'obligation d'assurance chômage d'un mandataire social.

Décret n° 2018-1227 du 24 décembre 2018 pris pour l'application des articles 21 et 22 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, art.6, Jo du 26

Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, art. 21 et 22, Jo du 11