



# LE REGLEMENT INTERIEUR GARDE TOUTE SA VALEUR...

publié le **02/02/2015**, vu **2237 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**Quand on évoque une sanction disciplinaire, il s'agit d'une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié qu'il considère comme fautifs. Avant d'appliquer cette sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense.**

En cas de litige, il appartient au conseil de prud'hommes d'apprécier la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

Dans cette affaire, une salariée qui avait été engagée par une association fût déclarée par le médecin du travail apte avec réserves. Son employeur lui avait notifié une mise à pied disciplinaire de 2 jours et la salariée avait saisi la juridiction prud'homale.

Les juges du fond avaient constaté le caractère insuffisant et tardif des mesures prises par l'employeur, lequel n'avait pas travaillé en symbiose avec le médecin du travail en vue de respecter les préconisations successives, devenues de plus en plus urgentes.

La salariée avançait pour sa défense qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.

Pour débouter la salariée de ses demandes en annulation de la mise à pied disciplinaire et en paiement de sommes à titre de salaire et congés payés, les juges rennais avaient retenu que peu importe l'absence de durée de la mise à pied dans le règlement intérieur puisque la convention collective applicable au contrat de travail prévoyait que la sanction de mise à pied sans traitement pouvait aller jusqu'à une durée de 10 jours ouvrables. En outre, la cour d'appel de Reims relevait que la lettre notifiant cette sanction était suffisamment caractérisée et matériellement vérifiable et que l'employeur justifiait les reproches indiqués dans ce courrier.

*Quid juris : une convention collective peut-elle prévoir des dispositions spécifiques en matière de sanctions disciplinaires sans que celles-ci soient détaillées dans le règlement intérieur ?*

La chambre sociale de la Cour de Cassation infirme l'arrêt aux motifs que dans les entreprises d'au moins 20 salariés, **le règlement intérieur est obligatoire**. Il sert à fixer les **règles générales et permanentes relatives à la discipline** et notamment la **nature et l'échelle des sanctions**.

Par conséquent, **une sanction ne peut alors être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur**. En l'occurrence, s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, celle-ci ne sera licite que si le règlement fixe sa durée maximale.

La Haute Cour a donc cassé et annulé l'arrêt rendu par la cour d'appel de Reims en ce qu'il déboutait la salariée de ses demandes en annulation de la mise à pied disciplinaire et en paiement de sommes à titre de salaire et congés payés et l'association fût condamnée aux dépens.

Enfin, il faut bien **distinguer la mise à pied disciplinaire de la mise à pied conservatoire.**

En effet, lorsque les faits reprochés au salarié sont d'une particulière gravité et rendent impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut prendre à son encontre **une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat appelée «conservatoire »**. Ici, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et l'employeur doit engager une procédure disciplinaire. Attention, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que cette procédure ait été appliquée. Ensuite, si la mise à pied conservatoire débouche sur un licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié ne sera pas rémunéré pour la durée correspondant à cette mise à pied conservatoire.

En somme, la distinction entre ces deux sanctions est fondamentale c'est pourquoi il vaut mieux ne pas les confondre...

**Nadia RAKIB**

*Sources*

*Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 janvier 2015, 13-15.630, Inédit*

*Arrêt du 20 février 2013 de la cour d'appel de Reims*

*Articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du code du travail*