



Les irrégularités liées au règlement intérieur peuvent coûter cher

Fiche pratique publié le 11/05/2017, vu 1039 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Depuis un arrêt du 26 janvier 2010, la Cour de cassation considère que, dans les entreprises de 20 salariés et plus, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur.

Depuis un arrêt du 26 janvier 2010, la Cour de cassation considère que, dans les entreprises de 20 salariés et plus, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur.

L'arrêt du 23 mars 2017 (Cass. soc. 26 octobre 2010, n° 09-42.740) constitue une nouvelle illustration de cette jurisprudence : « 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 prescrit par l'article L. 1311-2 du code du travail. »

Ainsi, dans les entreprises ne respectant pas leur obligation de mise en place d'un règlement intérieur, sont nulles les sanctions telles que le blâme, l'avertissement, la rétrogradation et la mise à pied disciplinaire.

Les conséquences peuvent être lourdes pour l'employeur, qui s'expose à la remise en cause de ces sanctions ainsi qu'à la réparation du préjudice subi par le salarié.

[Sanctions disciplinaires possibles](#)

- [Sanctionner un salarié](#)
- [Blâme et avertissement : mode d'emploi](#)
- [Mise à pied disciplinaire : mode d'emploi](#)
- [Mutation disciplinaire : mode d'emploi](#)
- [Rétrogradation disciplinaire : mode d'emploi](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)