



Règlement intérieur : modification suite à une injonction de l'Inspection du travail

Fiche pratique publié le 21/02/2022, vu 790 fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](#)

Une fois la rédaction de votre règlement intérieur finalisée, vous devez le soumettre à l'avis du comité social et économique.

L'Inspection du travail peut vous demander de modifier ou de supprimer certains éléments de votre règlement intérieur. Vous n'avez pas d'autre choix que de suivre les injonctions de l'Administration et donc de modifier votre règlement intérieur.

Dans de telles circonstances, vous n'avez pas besoin de consulter une nouvelle fois le CSE comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 19 janvier.

Dans cette affaire, des salariés demandaient l'annulation de sanctions disciplinaires. Dans leur entreprise, un règlement intérieur avait été soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) en 1983. Mais des modifications ont été apportées suite à des injonctions de l'Inspection du travail. Modifications qui n'ont pas été soumises à la consultation des IRP.

Les salariés invoquent cette absence de consultation pour demander l'annulation des sanctions disciplinaires. Ils sont déboutés de leurs demandes. L'employeur ne peut que se conformer aux injonctions de l'Inspection du travail. En conséquence, ces modifications apportées au règlement intérieur ne donnent pas lieu à une nouvelle consultation des IRP.

Cour de cassation, chambre sociale, 19 janvier 2022, n° 20-12.196 (une modification du règlement intérieur suite à une injonction de l'Inspection du travail ne donne pas lieu à une nouvelle consultation du CSE, l'employeur devant se conformer à la demande de l'administration)

Source : [edition-tissot.fr](#)

A lire : [Sanction disciplinaire : avertissement, mise à pied, licenciement...](#)

A télécharger : [Sanctionner un salarié](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Sanctionner un salarié](#)

- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)

- [Comment contester un avertissement ?](#)
- [L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses salariés ?](#)
- [Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?](#)
- [Sanction disciplinaire : comment sanctionner un salarié ?](#)
- [Sanction disciplinaire : procédure](#)
- [Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?](#)
- [Mise à pied disciplinaire : procédure à suivre](#)
- [Sanction disciplinaire : dans quels cas ?](#)
- [Mutation disciplinaire : procédure à suivre](#)
- [Rupture du contrat d'apprentissage : dans quels cas ?](#)
- [Mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire](#)
- [En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?](#)
- [Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?](#)
- [Comment déterminer la classification professionnelle du salarié ?](#)
- [La convocation à l'entretien préalable de licenciement](#)
- [Suppression d'une prime : conditions](#)
- [A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?](#)
- [Comment résoudre un conflit avec son employeur ?](#)
- [Preuve des heures de travail effectuées](#)
- [Le salarié peut-il prendre ses congés payés lorsqu'il le souhaite ?](#)
- [Travail à temps partiel : heures complémentaires ou heures supplémentaires ?](#)
- [Conséquences d'un avertissement](#)
- [Contester une sanction disciplinaire](#)
- [Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?](#)
- [Quelles sont les durées maximales de travail ?](#)
- [Qui est l'employeur d'un intérimaire ?](#)
- [L'employeur peut-il déterminer librement les horaires de travail ?](#)
- [Comment adresser un avertissement ?](#)
- [Comment mettre à pied un salarié ?](#)
- [Peut-on refuser une mutation disciplinaire ?](#)
- [Rétrogradation disciplinaire : procédure à suivre](#)