



Règlement intérieur : attention aux formalités d'entrée en vigueur

publié le **07/03/2015**, vu **2900 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La Cour de cassation (Cass. soc. 11 février 2015, n°13-16.457) vient de rappeler que les clauses du règlement intérieur ne peuvent être modifiées qu'après que le projet a été soumis à l'avis du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence. Cette décision invite à revoir les formalités d'entrée en vigueur du règlement intérieur.

1/ Rappel des règles applicables

Il résulte de l'article L. 1321-4 du Code du travail que le règlement intérieur ne peut être introduit dans l'entreprise que si les formalités suivantes ont été observées :

- Il doit avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du CHSCT.
- Il doit indiquer la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité, à savoir :
- Etre affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche (C. trav. art. R. 1321-1) ;
- Etre déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav. art. R. 1321-2).
- Parallèlement à ces mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du CHSCT, doit être communiqué à l'inspecteur du travail en double exemplaire (C. trav. art. R. 1321-4).

L'avis des représentants du personnel est constitué par le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise (ou du CHSCT) ou par un document écrit donnant le compte rendu de la réunion des délégués du personnel (Circ. DRT n°5-83 du 15 mars 1983).

NB. Conformément aux solutions retenues par la jurisprudence et le Code du travail (dans d'autres matières que le règlement intérieur), la consultation du CHSCT doit être antérieure à celle du CE et ce dernier doit être en possession de l'avis du CHSCT.

Les dispositions susvisées s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur (C. trav. art. L. 1321-4, al. 4).

2/ Sanction des irrégularités

Dans l'arrêt du 11 février 2015, l'employeur avait modifié le règlement intérieur de l'entreprise (Aldi

Marché) pour permettre aux salariés de venir et de repartir du magasin en portant leur tenue de travail, afin de ne pas leur payer un temps d'habillage / déshabillage.

Or, il n'avait pas consulté le CHSCT préalablement à la modification du règlement intérieur, alors que la question du port de la tenue de travail fait partie des conditions de travail et relève donc des prérogatives de cette instance.

La Cour d'appel de Toulouse, suivie par la Cour de cassation, a jugé que la modification du règlement, sans respect de cette obligation de consultation, était inopposable aux salariés.

Dans un arrêt du 9 mai 2012 (Cass. soc. 9 mai 2012 n°11-13.687), la Cour de cassation avait déjà jugé que l'employeur ne justifiant pas avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement intérieur à l'inspecteur du travail ne peut reprocher au salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement.

En l'espèce, une salariée avait été licenciée pour des faits constituant « *une infraction aux dispositions du règlement intérieur régulant la sortie de produits appartenant à l'entreprise.* »

Or, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence avait considéré que le licenciement de cette salariée était sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où les règles d'entrée en vigueur du règlement intérieur n'avaient pas été observées.

Dans le même sens, la Cour d'appel de Rennes (CA Rennes 14 janvier 2015, n° 14/00618) a récemment jugé que l'employeur ne peut se prévaloir du résultat positif d'un éthylotest à l'appui d'un licenciement pour faute grave si le règlement intérieur qui en prévoit la possibilité n'a pas fait l'objet d'un affichage.

En conclusion, l'employeur doit observer à la lettre les dispositions relatives à l'entrée en vigueur du règlement intérieur, sous peine d'inopposabilité aux salariés.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com