Dernière mise à jour le 06 novembre 2024

La sanction disciplinaire prévue par un règlement intérieur non publié doit être annulée

La sanction disciplinaire prévue par un règlement intérieur non publié doit être annulée.

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 50 salariés.

Article L 1311-2 du code du travail.

Le règlement intérieur ne peut être introduit dans l'entreprise qu'après avoir été soumis pour avis au CSE (comité social économique).

Article L 1321-4 du code du travail.

Sans consultation du CSE le règlement intérieur est inopposable aux salariés.

Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-18.574.

Le règlement intérieur doit être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Article R 1321-1 du code du travail.

Le règlement intérieur, accompagné de l'avis du CSE doit être communiqué à l'agent de contrôle de l'inspection du travail en 2 exemplaires.

Articles L 1321-4 et R 1321-4 du code du travail.

Le règlement intérieur doit également être déposé en 2 exemplaires au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Article R 1321-2 du code du travail.

L'employeur doit pouvoir prouver l'accomplissement de toutes les formalités de dépôt et de publicité du règlement intérieur. À défaut, il ne pourra pas opposer ses dispositions aux salariés.

Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-18.574 – Cass. soc., 06 mars 2017, n° 15-26.356.

Ainsi par exemple, il ne pourra pas se baser sur le règlement intérieur pour prononcer une sanction disciplinaire.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les sanctions disciplinaires autres que le licenciement doivent être prévues par le règlement intérieur de l'entreprise. En effet, aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié, si elle n'est pas mentionnée dans l'échelle des sanctions disciplinaires prévue par le règlement intérieur.

Et si la sanction est bien prévue par le règlement intérieur, encore faut-il que celui-ci ait fait l'objet des formalités légales de publicité. A défaut la sanction doit être annulée.

C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation à propos d'une mutation disciplinaire prononcée à l'encontre d'une salariée.

Cass. soc., 9 octobre 2024, n° 22-20.054.

Sanctionner un salarié

Mettre en place le règlement intérieur