Dernière mise à jour le 13 novembre 2024

Le règlement intérieur non publié dans les formes légales peut être suspendu

A défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles de publicité du règlement intérieur, un syndicat peut en demander la suspension en référé.

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

Le règlement intérieur ne peut être introduit dans l'entreprise qu'après avoir été soumis pour avis au comité social économique (CSE). La consultation des représentants du personnel est obligatoire. Sans consultation du CSE le règlement intérieur est inopposable aux salariés.

Le règlement intérieur doit également être :

- porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche ;
- communiqué à l'agent de contrôle de l'inspection du travail en 2 exemplaires ;
- déposé en 2 exemplaires au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

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.

De plus un syndicat peut demander en référé la suspension du règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut être introduit, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente. **Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-10.718.**

Ce principe vient d'être réaffirmé par la Cour de cassation qui a également précisé qu'en revanche, un syndicat n'est pas recevable à demander au juge statuant au fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles prévues par le code du travail.

Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 22-19.726.

[Voir le dossier sur le règlement intérieur](#)