2.4.0 L'essentiel

**Chapitre 4 : La discipline à l’entreprise**

**Les sanctions disciplinaires**

* Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération
* L'employeur ne peut infliger ni sanctions pécuniaires ni sanctions discriminatoires.
* La sanction disciplinaire peut être un avertissement ou un blâme ; une mise à pied (sans salaire) ; une rétrogradation ; une mutation ; un licenciement pour faute réelle et sérieuse ; un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).
* Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.
* Pour une sanction autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en lui précisant l'objet de la convocation dans la lettre de convocation. Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.
* Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.
* Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.
* La sanction ne peut pas intervenir moins de deux jours ouvrables [(Art. 48 de la Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives)](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=20120323&numTexte=1&pageDebut=05226&pageFin=05253), ni plus d'un mois, après le jour fixé pour l'entretien préalable (ou après le jour où une instance conventionnelle a rendu son avis).
* Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction quand la procédure n'a pas été respectée, ou lorsqu'elle est injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute commise. Mais il ne peut pas annuler un licenciement sauf lorsque la nullité est prévue par un texte, par exemple en cas d'atteinte au droit grève ou en cas de discrimination

**Le règlement intérieur**

* Obligatoirement établi dans les entreprises de 20 salariés et plus, le règlement intérieur est rédigé par l'employeur. Il fixe des règles pour l'hygiène et la sécurité ainsi que pour la discipline.
* En matière disciplinaire, ses clauses ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux droits et libertés individuelles.
* Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles[L. 1321-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901432&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&fastPos=3&fastReqId=740326756&oldAction=rechCodeArticle) et [L. 1321-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901433&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id)du Code du travail sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci.
* Le conseil des prud'hommes peut écarter une clause non conforme du règlement intérieur à l'occasion d'un litige entre un salarié et son employeur.

# 2.4.2 Le règlement intérieur

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises de 20 salariés et plus. Il fixe des règles pour l'hygiène et la sécurité ainsi que pour la discipline. En matière disciplinaire, ses clauses ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux droits et libertés individuelles.

Le règlement intérieur est obligatoire pour toute entreprise ou tout établissement comptant habituellement au moins vingt salariés. Ce règlement est un document écrit unilatéralement par l'employeur, mais celui-ci doit solliciter l'avis du comité d'entreprise (CE), ou à défaut des délégués du personnel (DP), ainsi que l'avis du CHSCT pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité. Sauf situation d'urgence (voir ci-après), est nul le règlement intérieur adopté sans avoir été préalablement soumis à l'avis des représentants du personnel.
Le règlement intérieur est communiqué à l'inspecteur du travail et déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes correspondant à l'entreprise ou à l'établissement concerné. Il doit aussi être affiché à une place convenable, aisément accessible par les salariés dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage [(Art. R. 1321-1 et suivants du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8C6BC98F8340BBE23437E794B045EAE7.tpdjo07v_2?idSectionTA=LEGISCTA000018536919&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203).
En cas de création d'entreprise, le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant l'ouverture de l'entreprise. Il précise aussi sa date d'entrée en vigueur, sa mise en application ne pouvant intervenir moins d'un mois après la dernière en date des deux formalités de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes et d'affichage dans l'entreprise [(Art. L. 1321-4 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901435&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&fastPos=2&fastReqId=1912263521&oldAction=rechCodeArticle).

**I – Contenu du règlement**

Selon le Code du travail, dans le règlement intérieur l'employeur fixe exclusivement [(Art. L. 1321-1 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901432&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id) :

1. Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
3. Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. Ainsi, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur.

De plus, une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale [(Cass. Soc. 26 oct. 2010, n° 09-42740)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022977598&fastReqId=893348454&fastPos=1).

Le règlement intérieur rappelle également les dispositions relatives [(Art. L. 1321-2 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901433&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id) :

* aux droits de la défense des salariés, définis aux articles [L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8C6BC98F8340BBE23437E794B045EAE7.tpdjo07v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006189482&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203)ou par la convention collective applicable ;
* aux harcèlements moral et sexuel définis par le Code du travail.

Toutes les autres matières, hormis celles évoquées précédemment, y sont exclues. Selon leur nature, les clauses qui ne relèvent pas du règlement intérieur doivent être intégrées soit dans les contrats de travail (ex. période d'essai, rémunération, préavis, etc.), soit dans les notes de service ou dans les accords collectifs de l'entreprise. Ainsi, en cas de clauses plus favorables au salarié, celles-ci s'analysent en un engagement unilatéral de l'employeur.
En revanche, ce dernier ne peut pas se prévaloir des clauses illicites défavorables.

En matière d'hygiène et sécurité, le règlement intérieur peut rappeler les consignes de sécurité applicables à l'entreprise. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa propre sécurité et de sa santé, mais aussi de celles d'autrui, notamment des autres personnes ou collègues concernés par ses actes ou ses omissions au travail [(Cass. soc. 28 fév. 2002, n° 00-41220)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046175&fastReqId=1674466474&fastPos=1).
En revanche, les dispositions concernant la durée du travail, la modification des horaires ou les heures supplémentaires, sont étrangères au domaine du règlement intérieur.

Le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions [(Art. L. 1321-3 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901434&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&fastPos=2&fastReqId=2079494101&oldAction=rechCodeArticle) :

* contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement[(Cass. soc. 7 nov. 2006, n° 04-41390)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007053094&fastReqId=2017123530&fastPos=1) ;
* limitant les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives, par des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
* discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

**II – Publicité et contrôles**

En même temps qu'il fait l'objet des 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail et aux conseils de prud'hommes [(Art R. 1321-2 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018536915&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&fastPos=1&fastReqId=170992553&oldAction=rechCodeArticle). Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur [(Art. L. 1321-4 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901435&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&fastPos=2&fastReqId=1918337664&oldAction=rechCodeArticle).
La carence de l'employeur dans l'accomplissement de la formalité de communication du règlement intérieur à l'inspection du travail ne prive pas le salarié de la possibilité de se prévaloir de ce règlement [(Cass. soc. 28 mars 2000, n° 97-43411)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007042327&fastReqId=1997629050&fastPos=1).
Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles [L. 1321-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901432&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&fastPos=3&fastReqId=107408918&oldAction=rechCodeArticle) et [L 1321-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901433&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id) sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérés comme des adjonctions à celui-ci. Elles sont donc soumises aux mêmes règles (élaboration, contrôle, publicité).
Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ainsi qu'à l'inspection du travail et aux conseils de prud'homme ([Art. L. 1321-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901436&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id)et [1321-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901433&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id)).
Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères. Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail [(Art. L. 1321-6 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901439&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id).

**III – Contrôle par l'inspecteur du travail**

À tout moment, lorsque les circonstances le justifient, l'inspecteur du travail peut intervenir pour demander le retrait ou la modification des clauses ne respectant pas le contenu obligatoire du règlement intérieur, ou contraires aux lois, règlements et conventions en vigueur, ou n'étant pas rédigées en français. L'employeur doit, le cas échéant, se conformer à la décision prise, même s'il exerce un recours contentieux contre celle-ci.
Il exerce un contrôle du règlement intérieur lors de son élaboration et pour toute modification. Il ne dispose pas d'un délai d'examen impératif pour donner ses observations, mais sa décision doit être motivée et notifiée à l'employeur en cas de demande particulière pour le retrait ou la régularisation d'une clause.
Le règlement intérieur doit être communiqué à l'inspection du travail, accompagné des avis des élus du personnel et du CHSCT, au moment de l'accomplissement des formalités de publicité, et pour toute modification de ce texte [(Art. L. 1321-4 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901435&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id).
De même, la décision prise par l'inspecteur du travail doit être communiquée aux représentants du personnel[(Art. L. 1322-2 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901441&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&fastPos=2&fastReqId=1797928607&oldAction=rechCodeArticle). L'autorité administrative peut intervenir à tout moment.
Les employeurs, voir les salariés ou leurs représentants, peuvent exercer un recours hiérarchique dans un délai de deux mois après la notification de l'inspection du travail, puis si besoin est, un recours contentieux devant la juridiction administrative. Ce recours n'est pas suspensif.
La décision du directeur régional doit être notifiée à l'employeur et communiquée aux représentants du personnel. Elle peut elle-même faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministère du travail et/ou d'un recours contentieux.
Pour demander la suppression des clauses contraires à la loi ou aux conventions figurant dans un règlement, nous conseillons de prévenir par courrier l'inspection du travail.

**IV – Contrôle du conseil de prud'hommes**

Comme indiqué ci-dessus, la juridiction administrative est compétente au sujet des clauses ayant fait l'objet d'une modification suite aux prescriptions de l'inspecteur du travail.
Mais ce contrôle opéré par l'inspection du travail sur le règlement intérieur ne transforme pas celui-ci en acte de droit administratif. Le contrôle du contenu du règlement intérieur est donc de la compétence du juge judiciaire, car c'est un acte réglementaire de droit privé.
Le conseil des prud'hommes peut ainsi écarter une clause non conforme du règlement intérieur à l'occasion d'un litige entre un salarié et son employeur [(Cass. soc. 7 nov. 2006, n° 04-41390)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007053094&fastReqId=1246867269&fastPos=1).
Une copie du jugement doit alors être adressée à l'inspecteur du travail et aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence [(Art. L. 1322-4 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000006901443&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id).
En tout état de cause, seule l'autorité administrative est compétente pour exiger auprès de l'employeur le retrait ou la rectification de la dite clause.

**À NOTER**Le règlement intérieur doit être transmis au greffe du conseil de prud'hommes [(art. R. 1321-2 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018536915&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&fastPos=1&fastReqId=2016459097&oldAction=rechCodeArticle)et être affiché sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche [(art. R. 1321-1 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98052D272DD279CB6F39D2CEE7B89C4.tpdjo10v_1?idArticle=LEGIARTI000018536917&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120203&categorieLien=id).
Si ce n'est pas le cas, les dispositions du règlement intérieur sont inopposables aux salariés. Elles permettent seulement au juge d'apprécier les principes de travail auxquels l'employeur a attaché de l'importance (par exemple, si de nombreuses dispositions sanctionnent un comportement irrespectueux du salarié vis-à-vis des clients, les juges pourront en déduire que l'image de la société vis-à-vis des clients revêt une grande importance pour l'employeur. À l'inverse, si aucune disposition ne régit le respect de la tenue vestimentaire du salarié, cela sous-entend que l'employeur n'y attachait pas une grande importance.)