

# ARTICLE

SOCIAL

## L'ESSENTIEL

■ Le règlement intérieur présente un caractère obligatoire dès lors que l'effectif habituel est de 20 salariés au moins.

■ Tout employeur peut insérer dans le règlement intérieur une clause relative au principe de neutralité.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR : ÉTAT DES LIEUX

Ces derniers mois, le règlement intérieur a fait l'objet d'une importante actualité, tant législative que jurisprudentielle. Retour sur les principaux apports.



**AUTEUR** Pierre Fadeuilhe  
**TITRE** Maître de conférences à l'INP de Toulouse, chercheur à l'Irdeic - Toulouse 1

**A**ffirmer l'importance du règlement intérieur dans une entreprise qui emploie des salariés est un lieu commun, et ce, quel que soit l'effectif qui la compose. Outre le fait qu'il présente un caractère obligatoire dès lors que l'effectif habituel est de 20 salariés au moins, il constitue aussi un support juridique essentiel au quotidien pour les autres. Cette évidence trouve malgré tout assez peu d'écho en pratique dans les toutes petites entreprises. Or, qu'il s'agisse de la mise en place d'un alcootest ou d'une procédure de test salivaire de détection de produits stupéfiants, qu'il s'agisse d'encadrer la tenue vestimentaire des salariés ou de déterminer la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une simple note de service ne suffit pas. L'entrée en vigueur de ces dispositions

doit suivre le même chemin que celui de l'établissement d'un règlement intérieur, qui passe notamment par la saisine des représentants du personnel et l'administration du travail. La Cour de cassation est, dans ce domaine, fort exigeante. Elle a en effet jugé qu'un employeur qui ne peut justifier avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service<sup>1</sup>.

## DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGISSEMENTS SEXISTES

Il ressort des articles L. 1321-1 et L. 1321-2 que le code du travail distingue deux types de clauses dans le règlement intérieur. Il y a celles pour lesquelles l'employeur dispose d'une capacité d'adaptation aux caractéristiques de son entreprise. Elles ont trait notamment aux dispositions relatives à la santé et la sécurité du salarié dans l'entreprise ainsi qu'aux règles générales et permanentes rela-

tives à la discipline. Il y en a d'autres pour lesquelles le règlement intérieur ne fait que rappeler des dispositions que l'on retrouve par ailleurs. C'est ainsi que le règlement intérieur doit faire mention des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable et de celles relatives aux harcèlements moral et sexuel.

Dans ce domaine, la loi du 8 août 2016 a ajouté un nouveau thème : les agissements sexistes<sup>2</sup>. Par voie de conséquence, l'ensemble des employeurs se doivent de modifier leur règlement intérieur ou d'insérer une clause rappelant ces dispositions en cas de mise en place d'un tel document. Il convient de rappeler que c'est ●●●

1. Soc. 9 mai 2012, n° 11-13.687, P. Fadeuilhe, JA n° 474/2013, p. 40.  
2. L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9 ; C. trav., art. L. 1321-2, L. 4121-2 et L. 4612-3.

# ARTICLE

SOCIAL

●●● la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social – dite « loi Rebsamen » – qui a instauré une protection des salariés contre les agissements sexistes, qu'elle définit par ailleurs comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »<sup>3</sup>.

## TENUE VESTIMENTAIRE ET NEUTRALITÉ DU SALARIÉ

On se souvient de l'affaire Baby-Loup, une affaire médiatique qui avait pour point de départ le licenciement d'une salariée, directrice adjointe d'une crèche, « coupable » d'avoir refusé d'ôter son voile sur son lieu de travail au mépris d'un article du règlement inté-

## “ Désormais, tout employeur peut insérer dans le règlement intérieur une clause relative au principe de neutralité ”

rieur de l'association qui l'employait. Cet article mettait en avant le respect des principes de laïcité et de neutralité s'appliquant dans l'exercice de l'ensemble des activités en rapport avec les enfants. À l'issue d'un feuilleton judiciaire qui a duré cinq ans, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a donné raison à l'employeur<sup>4</sup>, sans pour autant apporter une réponse tranchée sur la question, faute de support législatif adéquat.

Désormais, tout employeur peut insérer dans le règlement intérieur une clause relative au principe de neutralité et imposer aux salariés une restriction de la manifestation de leurs convictions, notamment politiques et religieuses, à condition qu'elle soit justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et qu'elle soit proportionnée au but recherché<sup>5</sup>. S'il ne fait aucun doute que l'intervention des pouvoirs publics s'avérait nécessaire, il est toutefois possible de s'interroger sur la portée de ce texte. Certes, le nouvel article L. 1321-2-1 du code du travail fait justement référence à l'exigence de neutralité

plutôt que celle, impropre dans ce contexte, de laïcité, d'autant plus que le texte vise toutes les convictions. Mais la formulation adoptée laisse trop de place à l'interprétation, gage d'insécurité juridique. Il revient donc aux juges d'en fixer les limites de mise en œuvre.

En l'absence de contentieux interne, deux arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 14 mars 2017<sup>6</sup> constituent les premières décisions rendues en lien plus ou moins direct avec l'entrée en vigueur du principe de neutralité au sein d'une entreprise de droit privé. Pour la CJUE, le règlement interne d'une entreprise peut, sous certaines conditions, prévoir l'interdiction du port visible de signes religieux ou politiques, comme le foulard islamique. Ainsi, l'interdiction du port des signes distinctifs doit être justifiée par la nature de l'activité professionnelle ou les conditions de son exercice.

L'interdiction doit également caractériser une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée.

En se fondant sur ces deux arrêts, il est possible d'affirmer que le nouvel article L. 1321-2-1 du code du travail est conforme à la jurisprudence de

la CJUE. Reste à savoir maintenant comment il sera mis en œuvre en pratique. La tâche s'avère particulièrement ardue. N'était-ce pas l'objectif du législateur avec l'adoption d'un « texte-compromis » qui, en définitive, ne semble pas tant clarifier la situation ?

## TEST SALIVAIRE ET DÉTECTION DE PRODUITS STUPÉFIANTS

Jadis, le règlement intérieur ne prévoyait que des dispositions relatives à l'introduction, la distribution et la consommation d'alcool au sein de l'entreprise. Le développement d'une politique de prévention des risques, couplé à la recrudescence de certaines pratiques, a amené les entreprises à souhaiter détecter la consommation récente de substances stupéfiantes de leurs salariés.

La question qui s'est posée en jurisprudence était de savoir si l'employeur, ou son représentant, est en mesure de procéder lui-même à la réalisation d'un test salivaire. Dans un premier temps, la cour

3. L. n° 2015-994 du 17 août 2015, JO du 18 ; C. trav., art. L. 1142-2-1.

4. Cass., ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28369, M. Julien, J.-F. Paulin, JA n° 512/2015, p. 40 ; S. Damarey,

JA n° 511/2015, p. 38 ; P. Fadeuilhe, JA n° 507/2014, p. 42 ; JA n° 503/2014, p. 10.

5. C. trav., art. L. 1321-2-1.

6. CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15 et C-188/15.



© science photo

administrative d'appel de Marseille avait estimé que les tests salivaires constituent des prélèvements d'échantillons biologiques contenant des données biologiques et cliniques soumises au secret médical au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du code de la santé publique. En conséquence, l'examen aurait dû être pratiqué par le médecin et non par l'employeur<sup>7</sup>. À défaut, le résultat de ces tests ne pouvait être de nature à fonder une sanction disciplinaire.

Dans un arrêt du 5 décembre 2016<sup>8</sup>, le Conseil d'État n'a pas adhéré à cette analyse. Il a reconnu, pour la première fois, la possibilité pour l'employeur de faire lui-même des tests de dépistage de l'utilisation de stupéfiants car ces derniers n'ont pas pour autre ambition que de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de produits stupéfiants. Dans cette même décision, le Conseil d'État a posé les conditions dans lesquelles un employeur peut mettre en place ce type de dépistage. Ainsi, un tel dépistage ne peut intervenir qu'à partir du moment où le principe est prévu dans le règlement intérieur. Cette exigence suppose donc que les dispositions instaurées ne portent pas une atteinte disproportionnée par rapport au but recherché aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. De cette affirmation, le Conseil d'État en a déduit deux règles.

Tout d'abord, ce type de test ne peut s'adresser à l'ensemble des salariés quel que soit leur emploi. Au contraire, ils ne concernent que les salariés pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour eux-mêmes ou pour les tiers. Le Conseil d'État a eu recours à l'expression « postes hypersensibles » en lien avec le règlement intérieur qui lui était demandé d'analyser. Il appartient ainsi à chaque entreprise de déterminer les postes de travail et/ou les personnes relevant de cette liste.

Ensuite, le règlement intérieur doit reconnaître aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle doit être à la charge de l'employeur compte tenu

de ce que les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentent des risques d'erreur en l'état des techniques disponibles.

### EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

Parfois, la lecture d'une décision de justice est plus pertinente qu'une incantation moralisatrice sur l'importance d'un règlement intérieur. Dans une affaire du 23 mars 2017<sup>9</sup>, la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel qui avait annulé la sanction d'avertissement infligée à un salarié au motif que son employeur n'avait pas adopté de règlement intérieur, et ce, contrairement à ses obligations légales. En l'espèce, une association d'aide à domicile a infligé à l'un de ses salariés un avertissement qu'elle estime être en mesure de justifier à l'appui de différentes attestations. Les juges ont fait fi de cet argument estimant que, avant de s'intéresser à la pertinence d'une sanction disciplinaire, encore faut-il que l'employeur soit en mesure de pouvoir infliger à son salarié. Or, l'employeur, qui comptait à cette date au moins 20 salariés dans son effectif, n'avait pas établi de règlement intérieur à la date du prononcé de la sanction...

Cette décision de la chambre sociale doit être mise en perspective avec d'autres décisions rendues par la Cour de cassation. Ainsi, dans un arrêt en date du 26 octobre 2010<sup>10</sup>, elle avait jugé qu'une mise à pied disciplinaire prévue par un règlement intérieur n'est licite qu'à la condition que ledit règlement précise sa durée maximale. En étendant son analyse à l'avertissement, la Cour de cassation pose un principe clair : dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur.

Deux limites ont néanmoins été apportées dans l'arrêt du 23 mars 2017. D'une part, la Cour de cassation a pris le soin de préciser que cette règle ne concerne, par hypothèse, que les entreprises et les établissements employant habituellement au moins 20 salariés. D'autre part, si l'absence de règlement intérieur empêche la mise en œuvre de toute sanction disciplinaire, le licenciement, qui est une mesure expressément prévue par le code du travail, peut être prononcé alors même qu'une telle hypothèse n'est pas prévue dans le règlement intérieur. ■

7. CAA Marseille, 21 août 2015, n° 14MA02413.

8. CE 5 déc. 2016, n° 394178.

9. Soc. 23 mars 2017, n° 15-23.090, M. Julien, J.-F. Paulin, JA n° 563/2017, p. 40 ; v. égal. CA Rennes,

7 sept. 2016, n° 14-04110.

10. Soc. 26 oct. 2010, n° 09-42.740, P. Fadeuilhe, JA n° 474/2013, p. 40 ; M. Julien, J.-F. Paulin, JA n° 431/2011, p. 38 ; v. égal. Soc. 12 déc. 2013, n° 12-22.642.