

WEBINAIRE SUR LE REGLEMENT INTERIEUR

Table des matières

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | QUAND FAUT-IL METTRE EN PLACE UN REGLEMENT INTERIEUR | 2 |
| 1.1. | Et première question : quelles entreprises sont assujetties à l'obligation de mettre en place un RI | 2 |
| 1.2. | Comment calculer cet effectif :..... | 2 |
| 1.3. | Qu'en est-il des entreprises de moins de 50 salariés ?..... | 3 |
| 1.4. | Quelle sanction si l'employeur ne met pas en place un RI ? | 3 |
| 1.5. | Quel est le contenu du RI ? | 3 |
| 2. | HYGIENE ET SECURITE | 4 |
| 2.1. | Attention, le règlement intérieur ne peut pas contenir : | 5 |
| 2.2. | Le règlement intérieur doit-il tout prévoir en matière d'hygiène et de sécurité ? | 5 |
| 2.3. | Pour être intégré au règlement intérieur : | 6 |
| 2.4. | Que faire pour gérer la crise sanitaire | 6 |
| 3. | LES CONDUITES ADDICTIVES | 7 |
| 3.1. | ALCOOL | 7 |
| 3.1.1. | Alcool – Consommation/Distribution/Introduction | 7 |
| 3.1.2. | Alcool – Contrôle/Dépistage | 8 |
| 3.2. | DROGUES/STUPEFIANTS | 10 |
| 3.2.1. | Stupéfiants – Consommation/Distribution/Introduction..... | 10 |
| 3.2.2. | Stupéfiants – Contrôle/test | 10 |
| 4. | LA CLAUSE DE NEUTRALITE | 13 |
| 5. | LES DERNIERES MISES A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR EN 2022 | 15 |
| 5.1. | Evolution de la définition du harcèlement sexuel | 16 |
| 5.2. | Dispositif de protection des lanceurs d'alerte | 17 |
| 6. | LES FORMALITES DE PUBLICITE ET D'ENREGISTREMENT | 18 |
| 6.1. | Elaboration du règlement intérieur : | 18 |
| 6.2. | Formalités de dépôt du règlement intérieur : | 19 |
| 6.3. | Publicité du règlement intérieur : | 19 |
| 6.4. | Les sanctions : | 19 |
| 6.5. | Entrée en vigueur du règlement intérieur : | 20 |

1. QUAND FAUT-IL METTRE EN PLACE UN REGLEMENT INTERIEUR

1.1. Et première question : quelles entreprises sont assujetties à l'obligation de mettre en place un RI

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le RI est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

(Article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises) – article L.1311-2 du Code du travail :

*« L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant **au moins cinquante salariés**.*

*L'obligation prévue au premier alinéa s'applique au terme d'un délai de **douze mois** à compter de la date à laquelle **le seuil de cinquante salariés** a été atteint, conformément à l'article L. 2312-2.*

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement. »

1.2. Comment calculer cet effectif :

Le seuil d'effectif pour être soumis à l'obligation de mettre en place un règlement intérieur est de 50 salariés ETP pendant 12 mois consécutifs R1321-5 du Code du travail

« L'obligation prévue au premier alinéa de l'article L. 1311-2 s'applique au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs suivant la création de l'entreprise. »

Quand le seuil est atteint, le RI doit être mis en place dans les 12 mois. (Même si l'effectif a diminué entre temps)

Le seuil des 50 salariés s'apprécie tout d'abord au niveau de l'entreprise.

Cependant, si au sein d'une entreprise, un établissement distinct emploie plus de 50 salariés en ETP, cet établissement devra être doté d'un RI propre.

Le règlement intérieur de l'établissement devra comporter, outre les clauses obligatoires, les spécificités propres de l'établissement (sécurité, hygiène, sanction, etc.) à défaut, il sera similaire à celui de l'entreprise.

1.3. Qu'en est-il des entreprises de moins de 50 salariés ?

- Celles qui avaient mis en place un RI sous l'égide de l'ancienne législation
- Celles qui n'atteignent pas l'effectif de 50 salariés

Pour les premières, elles ont mis en place un RI qui demeure applicable jusqu'à sa dénonciation par l'employeur.

Le RI de ces entreprises suit les mêmes règles (élaboration, contenu, modification, dénonciation) que pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour les autres entreprises, le RI est facultatif. Il n'est donc pas interdit de mettre en place un RI. Il conviendra alors de suivre les règles classiques du RI

1.4. Quelle sanction si l'employeur ne met pas en place un RI ?

Le défaut d'établissement d'un règlement intérieur constitue une contravention de 4^{ème} catégorie. (art. R1323-1 du Code du travail)

Mais : INOPPOSABILITE

La jurisprudence considère qu'en l'absence de RI, dans une entreprise soumise à l'obligation d'en disposer d'un, l'employeur perd son pouvoir disciplinaire.

En effet, la Cour de cassation considère que l'employeur ne peut pas appliquer une sanction qui n'est pas dans le RI. Donc en l'absence de RI, aucune sanction n'est possible.

CA Rennes 7 septembre 2006, n°14/04110

En revanche, l'employeur conserve le pouvoir de licencier qu'il tient du Code du travail.

L. Art 1231-1 du Code du travail

Cass Soc 23 mars 2017, n°15-23.090

1.5. Quel est le contenu du RI ?

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- Les mesures d'application de la **réglementation en matière d'hygiène et de sécurité** dans l'entreprise ou l'établissement et notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du Code du travail.
- 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 sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises ;

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

C. trav., art. L. 1321-1, al. 1 à 4

- Les 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.

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

- Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

2. HYGIENE ET SECURITE

L'article L.4122-1 du Code du travail :

*« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, **dans les conditions prévues au règlement intérieur** pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.*

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

Le règlement intérieur est un outil de la politique de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Le règlement intérieur fixe à titre exclusif dans le domaine de la santé et de la sécurité :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail et notamment les obligations incombant aux salariés dans ce domaine. Le règlement peut ainsi contenir notamment des instructions précisant, lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ;
- 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 sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline
- Les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

Quels types de clause sont à insérer dans le règlement intérieur en matière d'hygiène et de sécurité (liste non limitative) :

- Les obligations des salariés en matière de contrôle de leur santé (visite médicale obligatoire) ;
- Les limitations sur la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail ;
- Le recours à l'alcotest (selon les modalités que nous verrons après) ;
- L'indication de la personne à prévenir en cas de danger grave et imminent ;
- L'obligation d'informer l'entreprise de la survenance de tout accident du travail dont le salarié serait témoin ;
- Le port des EPI (équipement de protection individuelle) telle une tenue de chantier comportant des vêtements de travail, un casque et des gants (si le port en est justifié) ;
- L'interdiction de porter les vêtements de travail en dehors du lieu et des heures de travail (uniformes par exemple) ;
- Application de la réglementation relative à la lutte contre le tabagisme.

2.1. Attention, le règlement intérieur ne peut pas contenir :

- Des clauses contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux dispositions de la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions non justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; (ex : les fouilles systématiques à l'entrée de l'établissement)
- Des clauses discriminatoires (exemple du port du voile en entreprise¹)

En cas de clause irrégulière, le règlement intérieur risque de ne pas être validé par l'inspection du travail.

2.2. Le règlement intérieur doit-il tout prévoir en matière d'hygiène et de sécurité ?

Puisque le règlement intérieur constitue le document de référence en matière d'hygiène et de sécurité, doit-il comporter tous les éléments relatifs à ce sujet ou peut-on rédiger des notes de service ?

¹ L'employeur peut insérer une clause de neutralité dans son règlement intérieur ou une note de service relevant des mêmes règles (articles L 1321-2-1 et L 1321-5 du Code du travail).

Ex : fallait-il modifier le règlement intérieur pour mettre en place les mesures sanitaires du COVID ?

*« Les notes de service ou tout autre document comportant **des obligations générales et permanentes** dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.*

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 au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail. »

Art L.1321-5 du Code du travail

Juridiquement, les notes de service et chartes relatives à la santé et la sécurité doivent être annexées au règlement intérieur et concluent dans les mêmes conditions de forme et de publicité.

2.3. Pour être intégré au règlement intérieur :

- La note doit porter sur l'un des thèmes obligatoires du règlement intérieur
- Les règles en cause doivent être générales (même si elle ne s'adresse qu'à une catégorie de salariés)
- Les règles en cause doivent être permanentes. Cela signifie qu'elle ne doit pas porter sur une opération particulière ou ponctuelle qui relèverait alors du plan de prévention.
- Il doit s'agir de règles et non de mesure d'application

Ex : une note sur la mise en œuvre d'enquêtes internes par exemple en cas de harcèlement moral

2.4. Que faire pour gérer la crise sanitaire

Les mesures sanitaires relèvent du règlement intérieur.

Mais, la procédure de modification du règlement intérieure est longue et n'est pas compatible avec les exigences de l'urgence sanitaire.

Il existe un protocole sanitaire édité par le ministère du travail, mais ce dernier n'a pas valeur normative et contraignante.

Il est donc recommandé de modifier le règlement intérieur ou d'y adjoindre une note pour gérer les situations de crise sanitaire.

Attention toutefois, le non-respect du protocole sanitaire peut être sanctionné par l'inspection du travail sur le fondement de l'obligation générale de santé et de sécurité.

L'article L.1321-5 du Code du travail prévoit cependant une procédure allégée pour permettre la mise en œuvre immédiate des mesures d'urgences.

Leur mise en place est subordonnée à leur communication immédiate et simultanée au secrétaire du CSE et à l'inspection du travail. (Consultation du CSE en urgence à prévoir également).

« 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 au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail. »

MAIS : que se passe-t-il quand les mesures d'urgences deviennent pérennes ? faut-il modifier le règlement intérieur selon la procédure de droit commun ou non ?

Aucune réponse pour le moment.

La prudence incite à respecter les formalités légales.

Il est également prudent de prévoir que le non-respect des normes sanitaires peut faire l'objet d'une sanction prévue au règlement intérieur.

En revanche, il n'est pas nécessaire de prévoir les modalités de contrôle du pass sanitaire, qui sont prévues par la loi.

3. LES CONDUITES ADDICTIVES

3.1. ALCOOL

3.1.1. Alcool – Consommation/Distribution/Introduction

Le principe posé par le Code du Travail est le suivant :

- Interdiction d'introduire, de distribuer ou de consommer dans les locaux de l'entreprise et sur les lieux de travail de boissons alcoolisées, **sauf vin, bière, cidre et poiré** (article R.4228-20).

- Interdiction de laisser entrer et séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (article R.4228-21).

Il n'existe donc **pas une interdiction stricte et absolue de consommation d'alcool** sur le lieu de travail.

Toute interdiction/limitation doit être justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

Le Code du Travail précise d'ailleurs que lorsque la consommation d'alcool risque de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, **peut prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.**

Pour autant, pas d'obligation pour l'employeur de mentionner expressément dans le règlement intérieur les risques identifiés ou déjà réalisés.

⇒ La limitation ou l'interdiction doit être **justifiée au regard des risques de sécurité auxquels sont exposés les salariés du fait de leurs fonctions.**

⇒ **Préalable = il faut définir/identifier les risques de sécurité existant dans l'entreprise**

Le règlement intérieur peut donc encadrer la consommation/distribution et consommation des boissons alcoolisées dans l'entreprise.

Exemples : repas, soirée, lieux dédiés, autorisation de la direction, etc.

3.1.2. Alcool – Contrôle/Dépistage

Principe qui prédomine : l'obligation de sécurité en matière de santé au travail (article L.4121-1 du Code du Travail).

Cette obligation de sécurité doit s'articuler avec le respect des libertés individuelles du salarié.

⇒ L'employeur peut donc réaliser des tests d'alcoolémie ou d'addictologie dans des conditions encadrées.

En revanche, l'employeur ne peut pas prévoir des contrôles systématiques d'alcoolémie.

Que doit contenir le règlement intérieur ?

- L'existence d'un contrôle et les modalités du contrôle
- La possibilité pour le salarié de contester le résultat et de solliciter une contre-expertise (réalisation d'un nouveau test)
- Le contrôle d'alcoolémie doit être **justifié au regard de la nature des tâches confiées au salarié, si l'état d'ébriété du salarié serait de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger**

Exemples : conducteur d'engin, chauffeur, ouvriers sur chantier/usine, manipulation de produits dangereux/toxiques, travail sur machine dangereuse etc.

Quels contrôles ?

- Ethylo-test
- Test salivaire

Un test sanguin (prise de sang) ne pourra jamais être réalisé dans l'entreprise par l'employeur ; seul un médecin (exemple Médecin du Travail), avec le consentement du salarié, pourra procéder à une prise de sang.

En revanche, le règlement intérieur ne doit pas préciser :

- Les personnes habilitées à procéder à ces contrôles
- Mais ces personnes sont tenues au secret professionnel s'agissant des résultats
- Quand les contrôles peuvent avoir lieu

L'employeur peut procéder à un contrôle à tout moment de la journée : pris de poste, milieu de journée ou fin de journée.

Le salarié peut-il refuser un contrôle/test ?

OUI, le salarié peut s'opposer à un test d'alcoolémie (éthylotest ou test salivaire).

L'employeur n'a alors d'autre solution que de se rapprocher du commissariat de police ou de la gendarmerie la plus proche, sans que cette possibilité soit mentionnée dans le règlement intérieur (Cass. Soc. 9 juillet 1992, n°91-42.040).

Seul un OPJ ou un gendarme peut imposer un tel contrôle.

Quels sont les enjeux de tels contrôles ?

Politique de prévention d'hygiène et sécurité de l'employeur.

Veiller à la sécurité des salariés.

En cas de contrôle positif à un éthylotest par exemple, l'employeur peut mettre en œuvre son **pouvoir disciplinaire** (licenciement pour faute grave, mise à pied, etc.).

- ⇒ D'où l'importance de lister les sanctions dans le règlement intérieur, et notamment la durée de la mise à pied disciplinaire.

⇒ Il s'agit d'une possibilité pour l'employeur de sanctionner.

Contrôle positif ne signifie pas une sanction automatique de l'employeur.

Le prononcé d'une sanction doit être appréhendé au regard des conséquences sur les personnes et/ou les biens, à savoir l'existence d'un danger.

Ainsi, la Cour de Cassation admet la validité d'un licenciement à la double condition suivante (Cass. Soc 22 mai 2002, n°99-45.878) :

- (i) la consommation d'alcool est susceptible **d'exposer les personnes/biens à un danger,**
- (ii) et le règlement intérieur doit prévoir les modalités de contrôle qui en permettent la contestation.

3.2. DROGUES/STUPEFIANTS

Ces dernières années, la consommation de drogue et de stupéfiant est devenue une réalité et une question prégnante dans les entreprises.

Selon la Mission interministérielle de lutte contre la drogue et les conduites addictives (Mildeca – datant de 2018), **près de 15% à 20% des AT, de l'absentéisme et des conflits au travail sont liés à l'usage d'alcool, médicaments ou stupéfiants.**

C'est pourquoi, le 3^{ème} plan santé au travail 2016-2020 comptait parmi ses actions prioritaires la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

3.2.1. Stupéfiants – Consommation/Distribution/Introduction

Interdiction totale – article L.3421-1 du Code de la Santé Publique.

Sanctions pénales.

3.2.2. Stupéfiants – Contrôle/test

Toujours au titre de son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés (article L.4221-1 du Code du Travail).

Mais cette obligation de sécurité et son obligation de prévention des addictions au travail doit être conciliée avec le respect de la liberté individuelle de chaque salarié.

La jurisprudence a admis que l'employeur puisse procéder à des tests de dépistage de drogues à la condition qu'il en soit fait mention dans le règlement intérieur.

Que doit contenir le règlement intérieur ?

- La possibilité de recourir à un test de dépistage
- Les **postes concernés** par ces tests

= la condition est ici plus contraignante que celle existante pour les tests d'alcoolémie

Les tests ne peuvent être pratiqués que sur des salariés occupant des **postes de sûreté et de sécurité (postes à risque)**, c'est-à-dire des postes « *où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui* ».

Le **CSE devra être consulté sur la liste des postes concernés**, le cas échéant, après concertation du Médecin du Travail ou les services de santé au travail.

Pour les autres salariés, les tests ne peuvent pas être imposés mais simplement proposés. Et ce, au regard de l'activité et de l'organisation de travail de l'entreprise.

= le seul fait de savoir qu'un salarié (derrière un bureau/ordinateur) consomme régulièrement de la drogue ne suffit pas pour lui imposer un test.

La seule action de l'employeur est de lui proposer d'aller consulter le Médecin du Travail.

- La possibilité pour le salarié d'être assisté pendant le test
- La possibilité pour le salarié de contester le résultat et de solliciter une contre-expertise

Quels contrôles ?

- Test salivaire

A savoir, ces tests salivaires font l'objet de nombreuses controverses :

- Ces tests constatent une consommation **à un instant T et non l'addiction** ;
- La **fiabilité des tests** disponibles sur le marché est contestée par certains scientifiques (problème des faux positifs) ;

- Peut-on faire un lien entre la quantité de substance détectée dans l'organisme et son effet sur le comportement du salarié ?
- Le test salivaire est-il un **examen biologique** et doit-il être obligatoirement pratiqué par un biologiste ou un médecin ?

La CEDH a admis qu'un employeur danois puisse imposer un dépistage urinaire de substances illicites ou dangereuses pour les salariés responsables de la sécurité d'autrui. En l'espèce : équipe de sauvetage embarquée sur des ferries de la compagnie danoise de navigation (CEDH, 1^{re} ch., 7 nov. 2002, n° 58341/00, Madsen).

Le Conseil d'Etat a jugé licite la clause d'un règlement intérieur d'une entreprise du bâtiment prévoyant la possibilité de soumettre les salariés affectés à des postes dits « *hypersensibles* » à des contrôles aléatoires, sous réserve des conditions rappelées précédemment (CE. 5 décembre 2016, n°394.178).

La Cour de Cassation ne s'est pas prononcée sur la validité des tests salivaires en matière de dépistage de drogue, mais a incidemment admis qu'un employeur puisse réaliser de tels tests s'ils sont prévus dans le règlement intérieur et ce, même sans la présence d'un médecin (pour les machinistes de la SNCF) (Cass. Soc 8 février 2012, n°11-10.382).

La jurisprudence est peu nombreuse sur la question, il faut donc être prudent sur la pratique de ces tests et les conséquences que l'on en tire.

Qui peut pratiquer ces tests ?

Pour l'Administration et se fondant sur un arrêté du 11 juin 2013 déterminant la liste des tests, recueils et traitements dommages et intérêts signaux biologiques = seul un médecin.

Le Conseil de l'Ordre des médecins dans un avis du 3 septembre 2012= le dépistage de la drogue ne fait pas partie des missions du Médecin du Travail.

Pour le Conseil d'Etat et la Cour de Cassation = un salarié/hiérarchie, sans la présence d'un médecin, mais soumis au secret professionnel quant à la teneur du résultat (positif ou négatif).

Quels sont les enjeux de tels contrôles ?

Veiller à la sécurité des salariés.

En cas de contrôle positif, l'employeur peut mettre en œuvre **son pouvoir disciplinaire** (licenciement pour faute grave, mise à pied, etc.).

- ⇒ Quid si la consommation de la drogue a eu lieu pendant ou dehors du temps de travail ?

⇒ Seuls les salariés occupant un poste à risque peuvent-ils être sanctionnés ?

Pour les **entreprises de moins de 50 salariés**, non soumises à l'obligation de mettre en place, un règlement intérieur, deux possibilités :

- Mise en place d'un règlement intérieur de manière volontaire
- Rédaction d'une **note de service** détaillant les modalités de contrôle d'alcoolémie et/ou de drogues

4. LA CLAUSE DE NEUTRALITE

La question de la possibilité pour l'employeur de restreindre les manifestations religieuses à ses salariés s'est posée en France comme en Europe. Les règles ont d'abord résulté d'une construction jurisprudentielle avant d'être inscrites dans le Code du travail par le législateur.

Toutefois, en dépit des dispositions légales, des incertitudes subsistent en ce domaine.

- **L'arrêt Baby Loup** rendu par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation du 25 juin 2014 (13-28.369) :

Une salariée d'une crèche avait été licenciée au motif qu'elle portait un foulard islamique alors que le règlement intérieur de l'Association qui l'employait portait mention de l'exigence de laïcité et neutralité. L'employeur s'est prévalu de cette clause de neutralité inscrite à son règlement intérieur qui présentait une spécificité puisqu'elle ne visait que le personnel en contact avec les enfants.

La Cour de cassation a confirmé la légitimité du licenciement de la salariée en précisant que « *la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché* »

- **L'arrêt rendu le 22 novembre 2017** à propos de faits antérieurs à la modification législative de 2016 (Cass. Soc. 22 novembre 2017 n°13-19.855) :

L'employeur (société en conseil informatique) a licencié une femme qui portait le voile islamique alors que lors de son engagement, il lui avait bien spécifié qu'elle ne pourrait pas le porter en toutes circonstances lorsqu'elle serait mise en contact avec les clients de l'entreprise. La salariée a contesté son licenciement qu'elle considérait discriminatoire.

La Cour de cassation a appliqué la jurisprudence Baby Loup (après avoir posé une question préjudicielle à la CJUE) et reconnu la possibilité pour l'employeur de prévoir « *une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement* ».

Attention : on note que pour la Cour de cassation, la clause de neutralité qui doit être justifiée par la nature des tâches à accomplir ou par l'exercice d'autres libertés, doit également être proportionnée au but à rechercher c'est-à-dire s'appliquer aux seuls salariés se trouvant en contact avec des clients. La Cour de cassation ajoute que l'employeur doit chercher si un autre poste peut être proposé à la salariée.

Toutefois, dans le cas d'espèce, l'information donnée à la salariée l'avait été verbalement lors de son embauche sans qu'aucune mention ne figure dans le règlement intérieur. Il en est résulté qu'en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur, le licenciement est nul.

- **La loi travail n°2016-1088 du 8 août 2016 (dite Loi El Khomri)** a posé le cadre légal dans lequel des restrictions peuvent être apportées.

L'article L.1321-2-1 du Code du travail dispose :

« *Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.* »

La clause de neutralité est nécessaire pour limiter / interdire le port des signes religieux.

A défaut de clause neutralité régulièrement intégrée dans le règlement intérieur, l'employeur ne saurait imposer à un salarié une restriction au port d'un signe religieux. Toute sanction qui serait prise à l'égard du salarié ne se conformant pas à une clause de neutralité inexistante ou irrégulière, serait considérée comme discriminatoire et frappée de nullité ; A noter que s'il s'agit d'un licenciement, celui-ci sera annulé et le salarié pourra solliciter sa réintégration dans l'entreprise.

Mais la clause de neutralité n'est pas suffisante pour limiter / interdire le port des signes religieux.

Puisqu'il faut qu'elle soit justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché (à l'instar de toute atteinte à une liberté, cf. article L.1121-1 du Code du travail).

Pour mémoire, en cas de doute, l'employeur peut former un rescrit et demander à l'Inspection du travail de se prononcer de manière explicite sur la conformité de tout ou partie du règlement intérieur (article L.1322-1-1 du Code du travail).

- L'arrêt du 8 juillet 2020 n°18-23.743 :

Les faits portaient sur le licenciement d'un salarié pour avoir refusé de couper sa barbe, que l'employeur considérait comme une manifestation religieuse.

La Cour de cassation ne reprend pas la règle selon laquelle l'employeur aurait dû rechercher une autre affectation pour le salarié avant d'envisager de licencier.

En revanche, elle considère que les demandes d'un client relatives au port d'une barbe pouvant être connotée de façon religieuse ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme « *une exigence professionnelle essentielle et déterminante* » justifiant une atteinte à une liberté (au sens de l'article 1133-1 du Code du travail).

Enfin, la Cour de cassation relève qu'il n'existe pas de clause de neutralité dans le règlement intérieur de sorte qu'aucune restriction à une liberté ne pouvait être imposée au salarié.

- Autre illustration : l'arrêt du 14 avril 2021 n°19-24.079 :

Une salariée d'une société de prêt-à-porter a été licenciée au motif qu'elle portait – depuis son retour de congé maternité – un foulard dissimulant ses cheveux, oreilles et cou.

Toutefois, l'interdiction de porter ce foulard et par voie de conséquence, le licenciement, ont été jugés discriminatoires au motif qu'elle ne reposait pas sur une clause du règlement intérieur.

Un autre apport de cet arrêt tient au fait que l'argument tiré de l'image commerciale que la société de prêt-à-porter entendait donner à sa clientèle ne constituait pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante de nature à justifier l'interdiction.

5. LES DERNIERES MISES A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR EN 2022

Application de l'article L.1321-2 du Code du Travail, modifié en dernier lieu par la loi du 21 mars 2022 :

« Le règlement intérieur rappelle :

1° *Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;*

2° *Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code ;*

3° **L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte** prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Ce faisant, toute **modification législative** des dispositions relatives au harcèlement moral, harcèlement sexuel ou lanceur d'alerte doit donner lieu à une **modification/mise à jour du règlement intérieur**.

= simple reprise des textes de loi, récemment modifiés.

5.1. Evolution de la définition du harcèlement sexuel

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail a fait évoluer la définition du harcèlement sexuel.

Ainsi, les **propos ou comportements à connotation sexiste** sont désormais intégrés à la définition du harcèlement sexuel.

Définition désormais beaucoup plus large du harcèlement sexuel.

Quand ?

Depuis le 31 mars 2022.

Quelle modification ?

Mise à jour de la définition de l'article L.1153-1 du Code du Travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

*1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

5.2. Dispositif de protection des lanceurs d'alerte

La loi du 21 mars 2022 a amélioré la protection des lanceurs d'alerte, issu de l'article 6 alinéa 1^{er} de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique - dite loi Sapin II.

Rappel du dispositif légal existant

Définition du lanceur d'alerte = Il s'agit d'une personne physique qui révèle ou signale, de bonne foi et sans contrepartie financière, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

L'article L.1132-3-3 du Code du Travail dispose qu'aucun salarié se prévalant du statut de lanceur d'alerte ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.

Quand ?

Depuis le 1^{er} septembre 2022.

Quelle modification ?

Le règlement intérieur doit obligatoirement rappeler :

- La définition d'un lanceur d'alerte
- L'existence d'un dispositif légal de protection des lanceurs d'alerte

Modification de l'article L.1121-2 du Code du Travail :

*« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, **ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi.** »*

Modification de l'article L.1132-3-3 du Code du Travail :

« Aucune personne ayant témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou ayant relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Pour rappel, tout acte ou décision pris en méconnaissance du statut de lanceur d'alerte d'un salarié est nul de plein droit.

6. LES FORMALITES DE PUBLICITE ET D'ENREGISTREMENT

L'élaboration du règlement intérieur comme sa modification obéissent à des règles spécifiques dont l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il les a régulièrement appliquées.

6.1. Elaboration du règlement intérieur :

Le règlement intérieur est un document écrit unilatéralement rédigé par l'employeur (article L.1321-1 du Code du travail) en langue française (article L.1321-6 du Code du travail).

Une fois élaboré, le règlement intérieur doit obligatoirement être soumis à l'avis du CSE (article L.1321-4 du Code du travail) : la loi n'impose pas à l'employeur d'obtenir un avis

conforme du CSE sur le projet de règlement intérieur, néanmoins la consultation est obligatoire.

En l'absence de CSE, l'employeur devra justifier d'un procès-verbal de carence.

Les mêmes s'appliquent en cas de modification du règlement intérieur.

6.2. Formalités de dépôt du règlement intérieur :

Le règlement intérieur doit être déposé au greffe du Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel l'entreprise ou l'établissement se situe (article L.1321-2 du Code du travail).

Il doit, dans le même temps, être communiqué à l'Inspecteur du travail (article L.1321-4 du Code du travail). Cette communication doit se faire en deux exemplaires et être accompagnée de l'avis du CSE.

L'Inspecteur du travail vérifie la régularité du contenu du document et des modalités d'élaboration ; il peut inviter l'employeur à modifier ou supprimer une clause irrégulière (il peut d'ailleurs y procéder « à tout moment »).

Les mêmes s'appliquent en cas de modification du règlement intérieur.

6.3. Publicité du règlement intérieur :

Le règlement intérieur doit faire l'objet d'une publicité auprès de toutes les personnes ayant accès à l'entreprise (article R.1321-2 du Code du travail). En pratique, cette publicité prend la forme de l'affichage dans les locaux, ce qui permet aux personnes extérieures pénétrant dans les locaux d'en prendre connaissance. Le règlement intérieur peut également être remis aux salariés lors de leur embauche, publié sur l'intranet ...

Les mêmes s'appliquent en cas de modification du règlement intérieur.

6.4. Les sanctions :

Au plan civil, le défaut de consultation du CSE sur le projet de règlement intérieur est sanctionné par son inopposabilité aux salariés qui ne sont donc pas tenus de le respecter. Il en est de même du non-respect des formalités de dépôt et de publicité.

A titre d'exemple : Un employeur notifie une mise à pied à titre disciplinaire de 3 jours prévue par le règlement intérieur. Or, les formalités de dépôt du règlement intérieur n'ont pas été respectées – étant précisé que la charge de la preuve pèse sur l'employeur. En conséquence, le salarié peut réclamer l'annulation de la sanction qui lui a été notifiée.

Attention, s'ils ne sont pas tenus de le respecter, en revanche, les salariés peuvent se prévaloir des dispositions du règlement intérieur, y compris lorsque les formalités légales n'ont pas été observées.

Des sanctions pénales sont également encourues puisque le non-respect des formalités légales et réglementaires relatives à l'élaboration du règlement intérieur est puni d'une amende de 4^{ème} classe c'est-à-dire 750 € (article R.1323-1 du Code du travail).

En outre, le défaut de consultation du CSE constitue un délit d'entrave.

6.5. Entrée en vigueur du règlement intérieur :

Elle doit être mentionnée dans le règlement, étant précisé qu'elle doit être fixée au moins un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité (article L.1321-4 du Code du travail).

Ce délai permet à l'Inspection du travail de disposer du temps de faire parvenir à l'employeur ses observations sur le règlement intérieur.

Attention il existe une exception : la note de service définissant des obligations relatives à la santé et à la sécurité des salariés en raison d'une situation d'urgence peut entrer en vigueur de façon immédiate. Elle doit être communiquée au secrétaire du CSE ainsi qu'à l'Inspection du travail (article L.1321-5 du Code du travail).
