

## Chapitre 14

### QCM

- 1. c.** Le RI est un document écrit établi par l'employeur après l'avoir soumis à l'avis des représentants du personnel. L'employeur est libre de ne pas suivre l'avis rendu par les représentants du personnel.
- 2. a.** Le RI contient uniquement les clauses prévues par la loi de façon limitative. Il doit donc comprendre des clauses dites « obligatoires » et ne pas contenir de clauses dites « interdites ».
- 3. b.** Le contrôle exercé par l'inspecteur du travail sur le RI se fait à la fois lors de sa mise en place ou de sa modification. L'inspecteur du travail est alors informé du contenu de ce RI. Mais il se fait aussi à tout moment, en cas de contrôle inopiné de l'inspecteur du travail.
- 4. c.** La faute disciplinaire concerne uniquement les fautes commises dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Il faut, de plus, que le non-respect du RI ait été volontaire.
- 5. b.** La sanction disciplinaire est obligatoirement prévue dans le RI et proportionnée à la faute. L'employeur ne peut pas décider librement de la sanction applicable, même après l'avoir soumise à l'avis des représentants du personnel.
- 6. a. et b.** Le règlement intérieur contient des clauses concernant la discipline, ainsi que la santé et la sécurité des salariés. La période d'essai ne peut être prévue que dans le contrat de travail de chaque salarié.
- 7. b. et c.** La procédure pour mettre en place un règlement intérieur nécessite la consultation du CSE et la communication du RI à l'inspection du travail. Le RI fait partie du pouvoir disciplinaire de l'employeur, il ne peut faire l'objet d'une négociation collective.
- 8. a. et c.** Le règlement intérieur peut comporter des clauses portant atteinte aux libertés individuelles si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Elles peuvent porter atteinte aux droits des salariés en cas de neutralité de l'entreprise. En aucun cas, elles ne peuvent porter atteinte à l'égalité entre les salariés.
- 9. b. et c.** Le RI est soumis au contrôle de l'inspection du travail lors de son adoption et de son application aux salariés, ainsi qu'à celui du juge lors de l'application aux salariés. Les représentants du personnel n'exercent aucun contrôle sur le RI, puisqu'ils rendent uniquement un avis consultatif.
- 10. a. et b.** La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise et ne pas être source de discrimination. Elle n'a pas à être autorisée par l'inspecteur du travail, sauf en cas de salarié protégé.
- 11. c.** La faute disciplinaire peut concerner un fait relatif à l'exécution du contrat de travail. L'état de santé ou le handicap du salarié ne peuvent jamais faire l'objet d'une sanction, sinon, elle serait discriminatoire.

L'insuffisance professionnelle n'est pas une faute puisque la faute est liée directement à la mauvaise exécution du contrat.

**12. b. et c.** La procédure disciplinaire normale comporte obligatoirement une convocation à un entretien puis une notification de la sanction. Elle concerne les sanctions ayant un effet sur la situation du salarié sans rompre le contrat de travail. En l'absence d'effet sur la situation du salarié, l'entretien n'est pas nécessaire. S'il y a rupture du contrat de travail, la procédure est renforcée, car elle tient compte du motif de cette rupture.

**13. b.** Lorsque l'employeur prononce une mise à pied, il doit préciser si elle est conservatoire ou simple. À défaut, elle constitue en elle-même une sanction et ne pourra être suivie d'un licenciement pour faute. De plus, la mise à pied conservatoire n'est possible qu'en cas de faute grave ne permettant pas le maintien du contrat de travail.

**14. b. et c.** Lors de son contrôle, le juge est libre d'apprécier la faute comme il l'entend et de choisir la sanction proportionnée. Il n'a pas à respecter les fautes définies dans le RI. Il tient compte des faits, des éléments des parties et des résultats des mesures d'instruction.

**15. b. et c.** Lors du contrôle de la sanction disciplinaire, le juge peut annuler la sanction prise par l'employeur, mais il n'a pas le pouvoir de la modifier. Il pourra en revanche décider de verser des dommages-intérêts au salarié pour le préjudice subi du fait de la sanction.

## Exercices

### EXERCICE 1 – EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE AU SEIN DE MAXIPLUS

- 1. Présentez à M. Verneuil la procédure qui va suivre sa convocation.**

#### Principes juridiques

En cas de sanction disciplinaire, l'employeur a pour obligation de suivre une procédure en trois étapes : convoquer le salarié à un entretien ; indiquer le motif de la sanction lors de l'entretien ; notifier la sanction à l'issue d'un délai de 2 jours francs après l'entretien.

**En cas de sanction n'ayant pas d'impact sur la carrière ou la rémunération du salarié, une simple information écrite est suffisante. La procédure est renforcée en cas de licenciement disciplinaire.**

#### Application au cas

En l'espèce, Franck Verneuil est convoqué à un entretien dans le cadre d'une procédure disciplinaire. À l'issue de cet entretien, il recevra par courrier la décision de sanction prise par l'employeur.

- 2. Vérifiez si Franck Verneuil pourra être mis à pied pour ce nouveau retard.**

#### Principes juridiques

La mise à pied peut être conservatoire ou simple.

## Attention

Vous devez faire la différence entre ces deux mises à pied. La mise à pied conservatoire est décidée en cas de procédure de licenciement, en attendant le déclenchement de celle-ci. En l'absence de précision, la mise à pied prononcée est considérée comme étant une mise à pied simple.

La sanction doit être proportionnée à la faute commise. Le salarié ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute. En revanche, lorsque la faute se répète, l'employeur peut sanctionner la deuxième faute plus sévèrement que la première. Cependant, il ne peut prendre en compte les sanctions prononcées plus de 3 ans avant le déclenchement des poursuites disciplinaires.

## Application au cas

En l'espèce, les fautes reprochées ont déjà eu lieu il y a 3 mois et viennent de se répéter. L'employeur peut en tenir compte pour le sanctionner à nouveau. Cependant, la mise à pied de 2 jours peut paraître disproportionnée par rapport à la faute commise.

On considère qu'il s'agit ici d'une mise à pied simple et non conservatoire, à défaut d'autres précisions.

### 3. Indiquez-lui les recours à sa disposition.

## Principes juridiques

Le salarié peut contester la sanction disciplinaire prise par l'employeur devant le conseil de prud'hommes. Sa contestation peut porter sur la régularité de la procédure, sur l'absence de faute ou sur la licéité de la sanction prise.

## Application au cas

En l'espèce, Franck Verneuil pourra contester la licéité de la sanction, dès lors que la faute est reconnue et que la procédure disciplinaire est bien respectée par l'employeur.

## EXERCICE 2 – VALIDITÉ DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE MANCEL

### 1. Vérifiez le champ d'application de ce règlement intérieur.

## Principes juridiques

Le règlement intérieur contient deux catégories de règles :

Les règles relatives aux sanctions et à la procédure disciplinaire s'appliquent uniquement aux salariés de l'entreprise.

Les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline générale s'appliquent à tous les travailleurs de l'entreprise, salariés ou non.

## Application au cas

En l'espèce, le champ d'application prévu dans ce règlement intérieur n'est pas valable. Le règlement intérieur s'applique à tous les travailleurs pour ce qui est des règles d'hygiène, de sécurité et de discipline générale, y compris aux stagiaires et aux intérimaires.

## 2. Présentez les modalités permettant d'informer les salariés de son contenu.

Le RI est soumis à l'avis du CSE. Il doit également être affiché sur les lieux de travail et dans les locaux où se réalisent les embauches. Il peut être déposé sur l'intranet de l'entreprise.

Ce sont par ces différentes modalités que les salariés sont informés de son contenu.

## 3. Vérifiez si une note de service a la même force obligatoire que le règlement intérieur de l'entreprise Mancel.

### Principes juridiques

Tout document fixant les règles générales et permanentes relatives à la discipline, à l'hygiène et à la sécurité est considéré comme une adjonction au règlement intérieur et, donc, soumis à la même réglementation. Les notes de service et autres peuvent être appliquées immédiatement quand l'urgence le justifie. Elles ne sont alors pas soumises à la procédure d'élaboration du règlement intérieur. Cependant, l'obligation de les communiquer simultanément au CSE et à l'inspecteur du travail est maintenue.

### Application au cas

En l'espèce, le règlement intérieur prévoit que toute note de service aura la même valeur que lui, ce qui est tout à fait normal.

## 4. Analysez la validité des différentes clauses du règlement intérieur de l'entreprise Mancel.

### Principes juridiques

Le règlement intérieur contient les règles relatives à la sécurité, à l'hygiène, à la discipline, aux droits de la défense en cas de sanction et au harcèlement moral et sexuel. Toute clause concernant un autre domaine est interdite. Il en est de même pour les clauses discriminatoires ou portant atteinte aux libertés des salariés.

### Application au cas

Article 1. Il fait partie des mentions qui doivent figurer dans le RI.

Article 2. L'utilisation des outils informatiques peut figurer dans le RI.

Article 3. Il doit préciser les règles de discipline à respecter dans l'entreprise. Il doit prévoir une liste de sanctions possibles. Il ne peut laisser l'employeur choisir librement une sanction.

Article 4. Le RI ne peut porter atteinte au droit du salarié de quitter son poste de travail en cas de danger. Cette clause n'est pas valable.

## EXERCICE 3 – SANCTIONS DISCIPLINAIRES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ CONFORT'

1. **Présentez les conditions et les modalités de mise en place d'un règlement intérieur dans chacun de ces deux établissements.**

### Principes juridiques

Le RI est obligatoire dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus pendant 6 mois consécutifs. Lorsque l'entreprise a plusieurs établissements, elle peut n'avoir qu'un seul RI, sauf en cas de conditions d'hygiène et de sécurité différentes selon les établissements.

La procédure de mise en place du RI est la suivante : élaboration par l'employeur, puis consultation du CSE sur un projet, communication à l'inspection du travail, affichage dans l'entreprise, et dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes.

Le RI doit indiquer sa date d'entrée en vigueur et les formalités de publicité doivent avoir lieu au moins 1 mois avant.

### Application au cas

La société Confort' comporte 52 salariés. La mise en place d'un RI est obligatoire.

Ce RI a été adopté il y a 6 mois : on peut donc considérer qu'il est en vigueur au moment des faits.

Cependant, il devrait être plus largement diffusé. Or, il n'est affiché que dans la salle de pause, ce qui n'est pas conforme aux obligations de l'employeur.

2. **Analysez la validité des sanctions prononcées contre Marine et contre Victor.**

### Principes juridiques

Toute sanction disciplinaire doit :

- être prévue dans le RI ;
- être proportionnée à la faute reprochée ;
- ne pas être source de discrimination.

La sanction purement pécuniaire est interdite.

Le salarié ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute.

Toute sanction disciplinaire nécessite le respect d'une procédure disciplinaire variable, selon que la sanction a une incidence ou non sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa carrière ou sa rémunération.

### Application au cas

1. Le fait de tenir des propos dénigrants de façon régulière à l'égard d'un autre salarié de l'entreprise est une faute grave qui pourrait s'assimiler à du harcèlement. Il en est de même des réactions excessives à l'égard de son responsable.

La mise à pied est une sanction consistant à suspendre le contrat de travail pendant un certain délai. Elle est proportionnée à la faute grave.

Cependant, pour que cette sanction soit valable, elle doit être prévue dans un RI valablement publié et affiché.

En l'espèce, la sanction est bien prévue dans le RI. Cependant, si ce document n'a pas été affiché dans les lieux de travail et d'embauche, alors il n'est pas opposable aux salariés.

Aucune sanction ne pourra être prise. Marine peut donc remettre en cause la sanction prononcée par Sylvie.

2. Les absences et retards répétés sont des fautes qui peuvent faire l'objet d'une sanction. L'avertissement n'a pas d'effet sur la présence du salarié dans l'entreprise, ni sur sa carrière, ni sur sa rémunération. Il s'agit d'une sanction mineure permettant une procédure disciplinaire simplifiée, sans convocation à un entretien. La LRAR est donc valable.

Cependant, la sanction doit être obligatoirement prévue dans le RI. Le fait que le RI de l'établissement ait été mis en place après la réception du courrier rend la sanction caduque. L'employeur aurait dû attendre d'avoir accompli les formalités de publicité du RI avant d'envoyer la LRAR.

## Cas de synthèse

### APPLICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ DUMAIGNE

#### 1. Vérifiez la validité de ce règlement intérieur.

##### Principes juridiques

Pour être valable, le RI doit respecter des conditions de fond et de forme.

##### Les conditions de fond :

- Les clauses obligatoires : le RI doit contenir des clauses concernant l'hygiène, la santé et la sécurité, la discipline, un rappel des droits de la défense en cas de sanction et les règles concernant le harcèlement et les agissements sexistes. Il est également possible d'y trouver un principe de neutralité de l'entreprise.
- Les clauses interdites : sont interdites les clauses contraires aux lois, règlements, conventions ou accords collectifs, ainsi que les clauses discriminatoires ou portant atteinte aux droits des personnes sans justification ou de façon non proportionnée.

##### Les conditions de forme :

Pour être valablement mis en place, l'employeur doit respecter une procédure particulière. Le projet de RI doit être soumis à la consultation du CSE, puis communiqué à l'inspection du travail. Il doit ensuite être porté à la connaissance des salariés par tout moyen (le plus souvent par voie d'affichage), puis déposé au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Les dépôts et affichages doivent avoir lieu au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur du RI. Cette date tient compte de la date de la dernière formalité de dépôt ou de publicité.

Il doit préciser sa date de mise en œuvre.

# CORRIGÉ

## Application au cas

En l'espèce, on peut recenser les points qui respectent les conditions précitées et ceux qui posent éventuellement un problème.

### Attention

Pour vous prononcer sur la validité d'un RI, vous ne devez pas vous limiter à la présentation des points posant des problèmes. Vous devez faire une analyse complète des points positifs et négatifs.

Éléments de validité	Éléments non valables
<ul style="list-style-type: none"><li>- Le RI indique sa date de mise en œuvre.</li><li>- Il comprend les 4 thèmes obligatoires : les droits et la défense des salariés (I), l'hygiène, la santé, la sécurité (II) ; la discipline (III) ; le harcèlement et les agissements sexistes (IV).</li><li>- Les formalités de publicité et de dépôt ont été respectées : avis du CSE, inspection du travail, affichage, secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Le délai de 1 mois n'est pas respecté. En effet, le RI ne peut entrer en vigueur le 04/01/2016, alors que la dernière formalité de publicité a eu lieu le 02/03/2016 (affichage sur les lieux de travail). Il ne sera applicable qu'à compter du 01/04/2016. =&gt; Effet : le RI n'est pas opposable aux salariés entre le 02/03 et le 01/04.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Les dispositions du I, du II A., B, sont valables. Certaines portent atteinte aux libertés individuelles, mais elles sont justifiées et proportionnées avec la possibilité pour le salarié d'en contester les résultats.</li><li>- Les dispositions du III sont valables, sauf une partie du point 6.</li><li>- Les dispositions du IV et du V sont valables, sauf ce qui concerne la date de mise en application.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Le point 7 du III A est illicite. Il n'est pas possible d'interdire le mariage entre salariés, car cette interdiction porterait une atteinte disproportionnée aux libertés et à la vie privée des salariés.</li></ul>

En l'espèce, la société DUMAIGNE comporte 104 salariés ; elle a donc pour obligation de mettre en place un RI.

## 2. Analysez les décisions prises par M. Leblanc.

### Principes juridiques

Les sanctions disciplinaires sont possibles si :

- elles sont prévues par le RI ;
- elles sont proportionnées à la faute commise ;
- elles ne sont pas discriminatoires ;
- elles ne sont pas pécuniaires.

### Application au cas

#### Attention

Vous devez analyser chacune des sanctions prononcées et vérifier à chaque fois si elles respectent les conditions de validité précitées.

Sanctions	Prévue dans le RI	Proportionnée à la faute commise	Non discriminatoire	Non pécuniaire	Validité
-----------	-------------------	----------------------------------	---------------------	----------------	----------

1. Avertissement de Mélissa pour plus de 3 retards dans la semaine.	X III A Règle prévue habituellement dans le RI	X	X	X	OUI
2. Notification d'une mise à pied à Pascal pour comportement déplacé.	X III A Article 7	X III B	X	X Même si les effets sont pécuniaires	OUI
3. Non-respect des objectifs de production, mais Joëlle est déléguée syndicale. Réduction de la rémunération, puis faute grave.	NON La clause d'objectifs ne peut être prévue que dans le contrat de travail ou par accord collectif.	NON Le licenciement pour faute grave est une sanction disproportionnée et non justifiée, car il n'y a pas de faute commise ici.	NON La sanction est discriminatoire, car liée au fait qu'elle a une décharge syndicale. Elle est donc interdite.	NON La sanction consiste en une retenue sur salaire. Il s'agit d'une sanction pécuniaire interdite.	NON

### 3. Présentez aux salariés concernés les recours possibles.

#### Principes juridiques

Le salarié peut faire deux types de recours :

- contestation de la sanction ;
- requalification d'une décision en sanction.

La contestation a lieu auprès du conseil de prud'hommes. Le juge va vérifier :

- la régularité de la procédure : procédure disciplinaire et respect de la procédure prévue dans le RI ;
- l'existence d'une faute : le juge vérifie la qualification des faits, ainsi que la gravité de la faute ;
- la licéité de la sanction : sanction licite et proportionnée à la faute commise.

Les effets du contrôle sont :

- la nullité de la sanction ;
- le versement de dommages et intérêts en cas de préjudice subi.

Si la faute est reconnue par le juge, l'employeur a un délai de 1 mois pour prononcer une nouvelle sanction.

Le recours au juge des référés est possible en cas de trouble manifestement illicite.

#### Application au cas

Les sanctions prononcées contre Mélissa et Pascal sont valables. Ils n'ont pas de recours à leur disposition.

En revanche, Joëlle pourra faire un recours contre la sanction prononcée, qui est illicite, pour obtenir l'annulation de cette sanction. L'employeur ne pourra pas prononcer d'autre



# CORRIGÉ

sanction, car il n'y a pas de faute.

Il devra ensuite respecter les règles concernant l'application d'une clause d'objectifs, en tenant compte du fait que Joëlle est une salariée protégée et que sa décision ne doit pas être discriminatoire.

De plus, la décision prise par l'employeur portant sur la rémunération, Joëlle peut faire un recours en référé pour obtenir remboursement de la réduction de salaire à laquelle son employeur a procédé.