

Règlement intérieur: Un outil primordial pour l'employeur

Posted on Wednesday 27th of September 2017 in Employment, Pensions & Immigration

Moyen de communication entre l'employeur et ses salariés, outil de gouvernance au sein des groupes internationaux, le règlement intérieur permet de préciser les modalités de fonctionnement interne de l'entreprise.

Préféré dans les grandes entreprises ou les structures anglo-saxonne, son utilisation demeure limitée par les entreprises luxembourgeoises.

Les récentes décisions de la Cour de Justice des Communautés Européennes et de la Cour d'appel de Luxembourg soulignent une fois de plus l'importance d'un tel outil dans l'entreprise. Ces décisions devraient inciter les employeurs luxembourgeois à introduire un règlement intérieur, et ce quelque soit la taille de leur entreprise

REGLEMENT INTERIEUR ET OUTILS CONNEXES : DE QUOI S'AGIT-IL ?

A la différence de ses voisins, notamment la France qui a spécifiquement encadré cet outil, aucun texte ne définit, ni ne délimite ses contours au Luxembourg,

En pratique, on évoque souvent le règlement intérieur aux côtés d'autres outils, tels que :

- **La charte éthique ou le code de conduite** : qui vise les relations collectives de travail, mais se borne en principe à des déclarations d'intention ou à formaliser la culture d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise par la biais d'un écrit. Elle peut contenir des règles contraignantes à la charge d'une des parties, mais en pratique, il n'est pas rare que ce type de charte soit annexé au règlement d'ordre intérieur.
- **La note de service** : qui a trait également aux relations collectives, a un but essentiellement informatif. Elle peut avoir un caractère soit permanent, soit temporaire, comme elle peut être générale ou particulière. Elle ne contient en principe pas d'obligations générales contraignantes pour les salariés.
- **Le règlement intérieur** régit quant à lui les relations collectives de travail au sein de l'entreprise, en déterminant des obligations générales, permanentes et en principe contraignantes à la charge de l'employeur et du salarié, afin d'encadrer les règles internes de l'entreprise, et obéit à une procédure d'adoption qui lui est propre.

Quelque soit sa dénomination ou sa forme, **ces outils sont nécessaires pour l'entreprise.**

Le règlement intérieur est toutefois l'outil le plus adéquat pour matérialiser juridiquement un cadre de règles applicables dans l'entreprise et définir ainsi les obligations respectives de l'employeur et des salariés, mais également – en l'absence de réglementation particulière quant à son contenu – pour y introduire un contenu sur mesure qui corresponde véritablement aux besoins de l'entreprise, eu égard à sa taille et à son activité.

En pratique, cette absence de formalisme et d'exigence quant au contenu du règlement intérieur est plutôt favorable à l'employeur lui laissant une grande marge de manœuvre tant pour définir les aspects à y faire figurer que pour les adapter à ses propres besoins et ce, quelque soit la taille de l'entreprise.

Le règlement intérieur devient ainsi un outil primordial de dialogue entre l'employeur et ses salariés et souligne les exigences de l'entreprise sur ses attentes vis-à-vis des salariés.

Le règlement intérieur ne se confond pas avec les contrats de travail individuels en ce qu'il est l'expression du pouvoir de direction de l'employeur et non d'un accord entre parties. Le règlement intérieur s'impose par conséquent au salarié sans que le consentement de ce dernier soit nécessaire. Il complète ainsi les contrats de travail individuels et permet une application uniforme des règles et sanctions applicables dans l'entreprise.

IMPORTANCE DU REGLEMENT INTERIEUR : APPORT DE LA JURISPRUDENCE

La jurisprudence européenne et luxembourgeoise récente souligne l'intérêt pour l'employeur de disposer d'un tel outil, tant en ce qui concerne **l'application uniforme des règles d'entreprise que pour légitimer par exemple une sanction disciplinaire voulue par l'employeur ou encore procéder à un contrôle ponctuel des outils informatiques de l'entreprise.**

Règles d'entreprise : imposer une neutralité vestimentaire à ses salariés

La CJUE[1] s'est récemment prononcée sur la possibilité pour l'employeur d'interdire dans le cadre de l'exécution des relations de travail, **le port de tout signe d'appartenance religieuse, politique ou philosophique**, et d'imposer à ses salariés ce qu'il est convenu de nommer la neutralité vestimentaire.

La Cour précise néanmoins la **nécessité que cette interdiction soit prévue par une règle interne et établie au sein de l'entreprise**, tout en garantissant qu'elle n'aboutisse pas à des inégalités entre les salariés du fait de leurs obédiences respectives.

Ainsi, la volonté de l'employeur d'imposer une neutralité vestimentaire à tous ses salariés, dans un but légitime, doit être prévue par une règle interne portée à la connaissance des salariés.

Sanctionner disciplinairement un salarié : « pas de sanction sans texte »

Le Code du travail ne prévoit que deux types de sanctions disciplinaires, à savoir le licenciement avec préavis et celui avec effet immédiat. La jurisprudence avait de manière constante reconnue l'avertissement écrit donné au salarié comme une sanction valable. La Cour de cassation[2], s'était elle même prononcée dans un arrêt du 25 avril 2013, en faveur de l'existence d'un éventail de sanctions plus large au profit des employeurs. La Cour avait

en effet accepté que l'employeur pratique une retenue sur le salaire du salarié, à condition que celle-ci soit proportionnée et justifiée quant au but recherché, c'est à dire que la sanction soit en adéquation avec la gravité de la faute commise par le salarié.

Toutefois, les récents arrêts de la 3ème Chambre de la Cour d'appel de Luxembourg[3] rendus dans une même affaire, tempèrent quelque peu la liberté de l'employeur. La Cour d'appel retient en effet que l'employeur **ne peut légitimement prononcer de sanction disciplinaire qui ne soit pas expressément prévue par la loi, la convention collective, le contrat de travail ou le règlement intérieur du salarié, sous peine de voir cette sanction disciplinaire annulée.**

Ainsi, à l'instar de l'adage consacré en droit pénal, « pas de peine sans texte »[4], l'employeur ne peut sanctionner un salarié si une telle sanction n'est pas fixée par écrit.

La majorité des conventions collectives et des contrats de travail reste muet sur les sanctions disciplinaires, tels qu'un avertissement.

Or, les décisions précitées de la Cour d'Appel de Luxembourg soulignent la nécessité pour l'employeur de disposer aujourd'hui d'un texte ou d'une norme applicable afin de sanctionner un comportement. En l'absence de convention collective applicable, et à défaut de stipulations y relatives dans les contrats de travail individuels, il revient ainsi au règlement intérieur de fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et plus précisément la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. L'usage du règlement intérieur à ces fins permet, à la différence des contrats de travail individuels (outil plus figé), de faire évoluer la nature et l'échelle des sanctions au cours des relations de travail, et garantie de surcroît l'uniformité – et donc l'égalité - de traitement des salariés dans l'entreprise.

Contrôler les outils informatiques

Un dernier exemple de l'utilité du règlement intérieur est illustré par la décision rendue le 5 septembre 2017 par la Grande Chambre de la CEDH dans l'affaire d'un employé roumain Monsieur Bogdan Mihai Barbulescu, licencié par son employeur, après un contrôle de l'activité du salarié sur sa messagerie professionnelle.

En 2016, la Cour avait estimé que « la surveillance de ses communications par son employeur avait été raisonnable dans le contexte d'une procédure disciplinaire ». Elle estimait que le comportement de l'employeur ne violait donc pas l'article 8 la Convention européenne des droits de l'homme sur le droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance.

Insatisfait de cette décision, Monsieur Barbulescu poursuivit son action, avec succès puisque les juges de la Grande Chambre de la CEDH ont considéré que « les autorités nationales (roumaines) n'ont pas correctement protégé le droit de Monsieur Barbulescu au respect de sa vie privée et du secret de la correspondance ».

Un enseignement à retenir : si l'employeur peut limiter l'usage personnel des outils informatiques de l'entreprise, les salariés doivent préalablement « être informés des dispositifs mis en place et des modalités de contrôle ».

Le règlement intérieur apparaît ainsi aujourd'hui une fois de plus comme un outil incontournable pour l'employeur.

LE REGLEMENT INTERIEUR UNE NECESSITE ?

Le contrôle et la sanction éventuelle des salariés impliquent une démarche a priori pour l'employeur. La mise en place d'un règlement intérieur apparaît donc nécessaire, quelque soit la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité.

Afin que le règlement intérieur intègre la sphère contractuelle et qu'il soit pleinement opposable au salarié, il est conseillé d'y faire référence dans le contrat individuel de travail et de se ménager une preuve qu'il a été porté à la connaissance du salarié lors de son embauche (par exemple en lui en faisant signer un exemplaire, non pour accord mais pour « accusé de réception », ou en lui en adressant un exemplaire par e-mail).

Ainsi, dès son entrée dans l'entreprise, le salarié est parfaitement informé des obligations auxquelles il doit se conformer et des sanctions qu'il est susceptible d'encourir en cas de violation.

Dans la mesure où l'employeur peut démontrer qu'il a mis le règlement intérieur à la disposition du salarié en temps utile (et de même pour toutes les modifications ultérieures dudit règlement), le défaut de prise de connaissance effective par le salarié lui sera imputable. Ceci rendra les sanctions disciplinaires prononcées et le licenciement pour non respect des obligations professionnelles du salarié plus difficilement contestables.

Il est toutefois nécessaire d'adapter et d'individualiser le règlement intérieur de chaque entreprise à ses besoins et spécificités (secteur géographique, secteur d'activité, normes supérieures notamment en terme de sécurité, etc.).

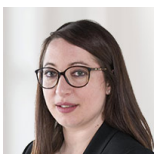
[1] CJUE 14 mars 2017 aff. C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions et C-188/15 Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers

[2] Cass, 25 avril 2013, n°31/13

[3] Cour d'Appel, 30 juin 2016, Cour d'Appel 30 mars 2017, n°42278

[4] Cour constitutionnelle, décision n°82-155 du 30 décembre 1982 consacrant le principe de la légalité des délits et des peines, lequel envisage la nécessité d'un texte ou d'une norme applicable afin de sanctionner un comportement.

Your contact(s)



Virginie LIEBERMANN

Counsel

Avocat à la Cour, Member of Luxembourg Bar, 2008

virginie.liebermann@molitorlegal.lu

8, rue Sainte-Zithe PO Box 690 L-2016 Luxembourg - T (+352) 297 298 1 - F (+352) 297 299 www.molitorlegal.lu

This newsletter only intends to provide our clients and friends with information on recent or forthcoming legal developments on a general basis and does not constitute a legal advice, which can only be provided on the basis of a personal relationship between MOLITOR Avocats à la Cour and our clients.

