

**DROIT DISCIPLINAIRE** Règlement intérieur – Consultations préalables des représentants du personnel – Communication à l’inspecteur du travail – Défaut – Conséquence – Licenciement privé de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 mai 2012  
Magasins Galeries Lafayette contre L. (pourvoi n°11-13.687)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 24 janvier 2011), que Mme L. a été engagée le 7 octobre 2003 par la société Magasins Galeries Lafayette, en qualité de vendeuse ; qu’elle a été licenciée, le 9 mars 2007, pour faute grave, au motif que les faits reprochés «*constituent une infraction aux dispositions du règlement intérieur régulant la sortie de produits appartenant à l’entreprise*» ; que l’article 41 de ce règlement énonce que «*conformément aux dispositions de la loi du 4 août 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l’établissement, le présent règlement après avis des instances représentatives du personnel de l’établissement, et après communication à l’inspection du travail, a été déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes le 6 mars 1985*» ; qu’en appel, la salariée a contesté la validité de ce règlement et de la note de service 46/95 annexée à ce règlement et reprise dans la note 2002/104/MR ; que par arrêt avant dire droit du 19 avril 2010, la cour d’appel a ordonné à l’employeur de justifier de l’accomplissement des formalités prévues aux articles L. 1321-4 et L. 1321-5 du code du travail ;

Attendu que la société fait grief à l’arrêt de dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de la condamner à verser à la salariée des sommes à titre de rappel de salaire au titre de la mise à pied, de congés payés afférents, d’indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, d’indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse, et à lui remettre divers documents alors, selon le moyen :

1°/ qu’un règlement intérieur régulièrement publié au greffe du conseil de prud’hommes du ressort de l’entreprise est opposable à tous y compris aux salariés ; que la cour d’appel a relevé que le 8 mars 1985, le règlement intérieur de la société Magasins Galeries Lafayette a fait l’objet d’une publication régulière au greffe du conseil de prud’hommes de Grasse situé dans son ressort ; qu’en le déclarant inopposable à Mme L. pour dire son licenciement abusif, la cour d’appel a violé, ensemble, les articles L. 1321-4, L. 1235-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que le règlement intérieur régulièrement publié au greffe du conseil de prud’hommes situé dans le ressort de l’entreprise, qui comporte la mention de ce qu’il a été arrêté après avis des instances représentatives du personnel de l’établissement et après communication à l’inspection du travail, établit suffisamment que ces consultations ont été réalisées sans avoir à reproduire le contenu de ces avis ni à en préciser la date ; que l’article 41 du règlement intérieur de la société Magasins Galeries Lafayette régulièrement publié précise que «*conformément aux dispositions de la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l’établissement, le présent règlement après avis des instances représentatives du personnel de l’établissement, et après communication à l’inspection du travail, a été déposé au secrétariat-greffe du*

conseil de prud'hommes le 6 mars 1985» ; qu'en relevant, pour dénier toute portée à cette mention, qu'elle ne précise pas la date à laquelle le règlement a été soumis à l'avis du comité d'établissement ni le contenu de cet avis, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas, a violé l'article L. 1321-4 du code du travail ;

3°/ qu'en relevant, pour dire le licenciement de Mme L. dénué de cause réelle et sérieuse, que la société Magasins Galeries Lafayette n'établit pas l'accomplissement des formalités substantielles de consultation des représentants du personnel ni de communication à l'inspection du travail dans l'élaboration de son règlement intérieur quand ce dernier, régulièrement publié, comportant la mention de ce qu'il avait été arrêté après avis des instances représentatives du personnel de l'établissement et après communication à l'inspection du travail, établissait la réalisation de ces consultations en sorte qu'il appartenait à Mme L. de rapporter la preuve contraire, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

4°/ qu'en relevant qu'il n'est pas établi que la note de service n°46/95 visée dans le courrier de la société Magasins Galeries Lafayette du 10 février 1995, qui est la même note de service visée dans un courrier du 5 septembre 1995 en réponse à une «lettre du 22 écoulé» de l'inspectrice du travail, a effectivement été communiquée à cette dernière, quand cette communication résultait des termes clairs et précis du courrier du 5 septembre 1995 énonçant que « Pour faire suite à votre lettre précitée concernant notre note de service 46/95 relative aux achats effectués par les salariés à l'intérieur du magasin des Galeries Lafayette, nous vous précisons qu'il s'agit de contrôles systématiques ou par sondage, rapprochant la marchandise achetée au ticket de caisse. Ces contrôles restent subordonnés à l'application de l'article 35 du règlement intérieur », la cour d'appel a dénaturé cet écrit en violation de l'article 1134 du code civil ;

5°/ que, subsidiairement, le fait pour un employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 1311-2 à L. 1322-4 et R. 1321-1 à R. 1321-5 du code du travail relatives au règlement intérieur est punie d'une amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ; qu'en faisant application des règles applicables au licenciement abusif, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail par fausse application ;

Mais attendu que le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne pouvant produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail, la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur ne justifiait pas avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, en a exactement déduit, sans dénaturation,

ni inversion de la charge de la preuve, qu'il ne pouvait reprocher à sa salariée un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service ; que le moyen n'est pas fondé ;  
**Par ces motifs :**

**Rejette le pourvoi ;**

(M. Bailly, f.f. prés. – Mme Deurbergue, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – SCP Gadiou et Chevallier, av.)

#### Note.

Expression du pouvoir normatif de l'employeur, le règlement intérieur est défini comme un document écrit par lequel l'employeur fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, et les règles générales et permanentes relatives à la discipline (1).

La loi du 4 août 1982 a consacré ce pouvoir réglementaire, tout en le limitant, dans un souci de protection des droits et libertés des salariés. Ainsi, le contenu du règlement a été défini de manière obligatoire et exclusive. En outre, son entrée en vigueur est subordonnée à l'accomplissement de certaines formalités (2). C'est ce dernier point qui va retenir notre attention (3).

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 9 mai 2012, un salarié, licencié pour faute pour ne pas avoir respecté le règlement intérieur, conteste la validité de ce règlement, irrégulièrement élaboré, et obtient que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse. A l'appui de son pourvoi, l'employeur soutient, d'une part, qu'il suffit que le règlement ait été régulièrement publié au greffe du Conseil des prud'hommes pour être opposable à tous et que, d'autre part, la méconnaissance de la procédure d'élaboration du règlement intérieur ne peut donner lieu qu'à une sanction pénale.

Par un attendu dénué de toute ambiguïté, la Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle affirme que le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent produire effet que « si l'employeur a accompli toutes les diligences prévues à l'article L. 1321-4 du Code du travail ». Or, tel n'était pas le cas en l'espèce. L'employeur ne pouvait donc reprocher au salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement et, par conséquent, son licenciement était injustifié.

Une telle décision ne peut qu'être approuvée. L'entrée

(1) Il rappelle aussi certaines dispositions légales (art. L. 1321-1 C. trav.).

(2) Le règlement intérieur d'entreprise, RPDS fév. 2009, pp. 43 et s.

(3) Art L. 1321-4 C. trav. Le dernier alinéa précise que cette procédure s'applique aussi en cas de modification du règlement intérieur. On peut ajouter qu'il en va de même pour les notes de service et tous les autres documents aux appellations diverses (chartes, codes...) posant des mesures applicables aux salariés et se rattachant aux matières du règlement intérieur.

en vigueur du règlement intérieur est subordonnée à l'obligation de suivre une procédure qui impose d'accomplir quatre formalités cumulatives (I) et le non-respect de l'une ou l'autre de ces formalités ne constitue pas seulement une contravention, mais emporte aussi d'autres conséquences (II).

### I. Le contenu de la procédure d'élaboration du règlement intérieur

Si le dépôt au greffe constitue bien une formalité légale obligatoire, il en existe d'autres, concomitantes ou préalables à ce dépôt.

En premier lieu, il résulte de l'article L. 1321-4 du Code du travail que deux formalités doivent être accomplies en même temps que le dépôt au greffe du règlement intérieur.

Tout d'abord, le règlement intérieur doit être affiché dans l'entreprise. Cette obligation d'affichage, qui est loin d'être isolée dans le Code du travail (4), assure la diffusion générale et permanente du règlement. L'affichage constitue ainsi un moyen simple et, somme toute, peu contraignant, pour l'employeur de satisfaire à son obligation d'information. Même si elle n'a pas suscité de contentieux (5), cette obligation d'affichage mérite deux remarques. D'une part, à s'en tenir strictement à l'article R. 1321-1 du Code du travail relatif aux conditions dans lesquelles l'affichage doit être effectué, ce n'est pas un, mais plusieurs exemplaires du règlement intérieur qui doivent être affichés, et il incombe à l'employeur de veiller à bien choisir les emplacements, le texte évoquant « *une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche* » (6). D'autre part, l'évolution des techniques d'information et de communication conduit à se demander si la diffusion du règlement intérieur sur l'intranet de l'entreprise permettrait à l'employeur de respecter son obligation. On peut en douter, car la notion d'affichage implique une idée de permanence du document et de visibilité matérielle, difficilement compatible avec un document dématérialisé.

Assurée tant à l'extérieur de l'entreprise, par le dépôt au greffe, qu'à l'intérieur de celle-ci, par l'affichage, la publicité du règlement conditionne son application. Elle constitue, en effet, le point de départ du délai d'un mois au terme duquel il peut entrer en vigueur. Cette

obligation est donc essentielle. Si l'employeur omet de respecter l'une de ses composantes, le règlement intérieur restera sans effet.

Ensuite, le règlement intérieur doit être communiqué à l'inspecteur du travail. C'est ce qui découle de l'alinéa 3 de l'article L. 1321-4 du Code du travail. Cette communication constitue aussi une formalité essentielle car, même s'il incombe au seul employeur de rédiger le règlement intérieur, le contenu de ce document fait l'objet d'un contrôle administratif. C'est sans doute pour garantir l'effectivité de ce contrôle de légalité que le législateur a imposé à l'employeur la transmission du règlement à l'inspecteur du travail.

En second lieu, il faut relever que le dépôt du règlement intérieur au greffe du Conseil des prud'hommes, son affichage et sa communication à l'inspecteur du travail doivent être précédés d'une autre formalité, de nature différente : celle de consulter les représentants du personnel sur le projet de règlement intérieur.

Cette consultation, qualifiée de « *formalité substantielle* » (7), permet de favoriser une discussion entre employeur et élus sur un document qui, par nature, touche aux conditions d'exécution du travail. Pour autant, elle ne remet pas en cause le caractère unilatéral du règlement intérieur, car l'avis des élus ne lie pas l'employeur. Même en cas d'avis défavorable, celui-ci peut poursuivre la procédure en vue de son entrée en vigueur.

C'est le comité d'entreprise qui est, en principe, compétent (8). Mais, au regard de la nature de certaines clauses qui y figurent nécessairement, le CHSCT doit aussi être consulté (9). L'employeur est donc, légalement, tenu de procéder à deux consultations distinctes, donnant lieu à deux avis distincts. L'absence de consultation d'un des deux comités ne saurait être palliée par la consultation de l'autre ; chaque comité a des compétences propres, particulières pour le CHSCT, plus générales pour le CE. La Cour de cassation l'a d'ailleurs admis, implicitement, en matière d'introduction d'un système de vidéosurveillance dans l'entreprise (10).

En l'espèce, l'employeur n'avait ni procédé à la consultation des représentants du personnel, ni communiqué à l'inspecteur du travail le règlement intérieur. Dès lors, se pose inévitablement la question

(4) Pour une présentation exhaustive des obligations d'affichage, LS du 29 déc. 2011, numéro spécial, p. 119.

(5) L'arrêt sous commentaire n'y fait d'ailleurs pas référence.

(6) Concrètement, le panneau d'affichage peut être installé dans un couloir, dans un bureau passant, ou encore dans le réfectoire, les vestiaires...

(7) Soc. 4 juin 1969, Bull. civ. V, n° 367, Dr. Ouv. 1970 p. 340.

(8) En cas de carence aux élections du CE, ce sont les délégués du personnel qui sont compétents au titre de leur mission de suppléance. Ces derniers doivent aussi être consultés dans les entreprises de 20 à 50 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation légale de mettre en place un CE.

(9) Selon la circulaire de 15 mars 1983, la consultation du CHSCT doit précéder celle du CE.

(10) Soc. 7 juin 2006, Bull. n° 206, JCP éd. S 2006, 1614.

de la sanction du défaut de respect des règles d'élaboration du règlement intérieur.

## II. Les conséquences du non respect de la procédure d'élaboration du règlement intérieur.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur soutenait qu'en cas d'omission d'une formalité légale touchant au règlement intérieur, seule une sanction pénale était encourue, de sorte que la Cour d'appel ne pouvait pas faire application des règles relatives au licenciement sans cause réelle et sérieuse. Un tel argument est, sans surprise, rejeté par la Cour de cassation. Le non-respect de la procédure d'élaboration du règlement intérieur est, certes, en soi, une contravention prévue à l'article R. 1323-1 du Code du travail, mais elle emporte aussi d'autres conséquences.

Tout d'abord, et pour rester en matière pénale, le défaut de consultation des représentants du personnel, comme en l'espèce, est constitutif d'un délit d'entrave (11).

Ensuite, en matière civile, il importe de savoir si le règlement intérieur peut produire ses effets quand bien même son élaboration serait irrégulière. Ses dispositions sont-elles opposables de plein droit aux salariés, alors que l'une ou plusieurs formalités n'a (ont) pas été accomplie(s) ? Les formalités de consultation des représentants du personnel, de dépôt, d'affichage et de communication à l'administration du travail ont-elles la même portée, ou faut-il distinguer celles qui auraient un caractère substantiel de celles qui n'en auraient pas ? L'enjeu est évident, lorsque l'employeur soutient que le manquement du salarié au règlement intérieur justifie un licenciement pour faute.

Dans son arrêt du 9 mai 2012, la Cour de cassation affirme, dans des termes généraux, que le règlement intérieur ne peut produire effet que « *si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du Code du travail* ». La référence expresse à l'article L. 1321-4 doit, selon nous, être interprétée comme traduisant la volonté des Hauts magistrats de ne pas faire de distinction entre les différentes formalités. Elles participent, toutes, à la protection des intérêts des salariés.

Il en découle alors que le règlement intérieur irrégulièrement élaboré n'est pas valable, et ses dispositions ne sont pas opposables aux salariés. Un

salarié qui méconnaît l'une d'elles ne peut donc se voir reprocher d'avoir commis une faute et être, à ce titre, sanctionné. Si tel est le cas, le licenciement prononcé sera dénué de cause réelle et sérieuse.

Doit-on en conclure que cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence au regard d'une décision rendue le 28 mars 2000 (12) ? La Cour de cassation y affirmait que « *la carence de l'employeur dans l'accomplissement de la formalité de communication du règlement intérieur à l'inspecteur du travail ne prive pas le salarié (13) de la possibilité de se prévaloir de ce règlement* ».

La portée de l'arrêt de 2000 avait suscité des interrogations. Soulignant la prudence de la formule retenue par la Cour de cassation, le Professeur Savatier relevait que cet arrêt laissait en suspens la question de l'opposabilité aux salariés d'un règlement irrégulièrement élaboré (14). Or, c'est cette question que tranche l'arrêt de 2012 puisque, dans cette affaire, c'est bien l'employeur, et non le salarié, qui se prévalait du règlement.

Ainsi, loin d'être contradictoires, ces deux décisions se complètent. Elles mettent en lumière l'hétérogénéité des clauses contenues dans un règlement intérieur. Aux dispositions simplement énonciatrices de règles légales s'ajoutent des dispositions créatrices de règles. Le plus souvent, ces règles, traduction du pouvoir normatif de l'employeur, prennent la forme d'obligations qui justifieront le prononcé de sanctions disciplinaires en cas de manquement. Il importe, dès lors, de conditionner leur opposabilité aux salariés au strict respect de la procédure d'élaboration du règlement intérieur. Ces différentes formalités, déjà qualifiées de « substantielles », apparaissent, en effet, comme autant de « *garanties de fond* » (15), visant à protéger les salariés dans leurs droits et libertés fondamentales, car elles encadrent le pouvoir normatif patronal. C'est ce que consacre l'arrêt de 2012.

Pour autant, il arrive aussi que le règlement intérieur accorde aux salariés des droits et des garanties supplémentaires, notamment en matière disciplinaire. Il en est ainsi des dispositions prévoyant la consultation préalable d'un conseil de discipline, ou subordonnant le licenciement à l'existence de sanctions antérieures (16). Le règlement intérieur devient alors l'*instrumentum* d'engagements unilatéraux pris par

(11) Art. L. 2328-1 C. trav. pour le CE ; L. 2316-1 C. trav. pour les DP et L. 4742-1 C. trav. pour le CHSCT.

(12) Soc. 28 mars 2000, Bull. n° 136, DS 2000, obs. J. Savatier, p. 653.

(13) Souligné par nous.

(14) J. Savatier, note préc.

(15) Sur la notion de garantie de fond : à propos de procédures disciplinaires conventionnelles, voir en dernier lieu Soc. 1<sup>er</sup> fév. 2012, n° 10-10012, Bull. ; à propos d'un délai de réflexion prévu dans un PSE, Soc. 16 mai 2007, n° 05-44085, RDT 2007, p. 455, obs. Ph. Waquet.

(16) Soc. 3 mai 2011, Bull. n° 104, JCP éd S, 2011, 1400, obs. B. Bossu.

l'employeur et favorables aux salariés (17). Ces derniers doivent, dès lors, pouvoir être en mesure d'opposer à l'employeur de telles clauses, quand bien même la procédure d'élaboration du règlement n'aurait pas été respectée. C'est ce qui découle de l'arrêt de 2000.

Invoquée par voie d'exception, l'illégalité du règlement intérieur irrégulièrement élaboré permet au salarié d'obtenir la remise en cause d'une sanction disciplinaire, ou le versement d'indemnités pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle peut aussi être invoquée, par voie d'action, devant le TGI afin qu'il prononce alors son annulation pure et simple, obligeant ainsi l'employeur à reprendre l'ensemble de la procédure pour pouvoir doter son entreprise d'un règlement valable.

**Christelle Varin,**

*Maître de conférences à l'Université Grenoble-2,  
Membre du Centre de Recherches Juridiques*

---

(17) En ce sens, J. Savatier, note préc.