

ALERTE N°111 DU 19 MAI 2017

ELLICÉITE DE LA SANCTION PRONONCÉE CONTRE UN SALARIÉ DANS UNE ENTREPRISE D'AU MOINS 20 SALARIÉS NE DISPOSANT PAS D'UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Outre le fait que le règlement intérieur est nécessaire pour définir les règles générales et permanentes de l'entreprise, **ce dernier permet également à l'employeur d'user de son pouvoir disciplinaire.**

En effet, comme vient de le rappeler la Cour de cassation, **dans une entreprise d'au moins 20 salariés, une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée que si l'entreprise dispose d'un règlement intérieur et que cette sanction est prévue par ce dernier** (Cass. Soc. 23 mars 2017, n°15-23090). En l'absence de règlement intérieur, l'employeur perd donc une grande partie de son pouvoir disciplinaire.

En l'espèce, une employée à domicile s'est vue infliger un avertissement en 2013. Or, à cette date, l'association ne disposait pas d'un règlement intérieur alors qu'elle employait plus de 20 salariés.

La Cour de cassation, qui a confirmé la décision de la Cour d'appel ayant ordonné à l'employeur d'annuler cet avertissement, rappelle également « **qu'une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins 20 salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur** ».

Il est donc impératif, pour toutes les entreprises employant au moins 20 salariés de se doter d'un règlement intérieur. A défaut, l'employeur est limité dans son pouvoir disciplinaire, celui-ci ne pouvant user que du licenciement pour sanctionner un salarié.

Concernant le calcul du nombre de salariés à partir duquel un règlement intérieur doit être adopté, il convient d'appliquer les règles suivantes :

- les groupements d'employeurs ne doivent pas prendre en compte les salariés mis à disposition mais uniquement les salariés permanents (L.1253-8-1 du code du travail) ;
- le nombre de salariés doit être calculé en « équivalent temps plein », selon les règles applicables pour la mise en place des institutions représentatives du personnel ;
- le seuil de 20 salariés doit être atteint pendant au moins 6 mois (Circ. DRT n° 5-83, 15 mars 1983 : BO Trav. n° 83/16).