N° 3264 – Les sources du droit du travail
Date de fraîcheur : 13 Avril 2023

Mathilde Caron
Maître de conférences HDR en Droit privé – université de Lille
Membre du Centre de Recherches en Droit et Perspectives du droit, Équipe de recherches en droit social (CRDP-LEREDS)

Aperçu rapide

1. Éléments clés

L'histoire du droit du travail remonte à la fin du 18e siècle. Ce droit, qui concerne les relations de travail salariées, s'est législativement enrichi aux 19 et 20e siècles. Il est marqué par un changement de paradigme au 21e siècle.

Les sources du droit du travail ne sont pas uniquement législatives. Ce droit est profondément marqué par la nature conventionnelle importante de certaines de ses sources. Les dimensions, internationale et européenne, s'articulent également avec les sources nationales.

2. Textes de référence

- C. trav., art. L. 1321-1 et s.
- C. trav., art. L. 2251-1 à L. 2254-2
- C. trav., art. L. 2211-1 et s.

3. Bibliothèque LexisNexis

3.1. Synthèses JurisClasseur

- JCl. Travail Traité, Synthèse 10 : Sources nationales
- JCl. Travail Traité, Synthèse 40 : Administration et inspection du travail
- JCl. Travail Traité, Synthèse 200 : Contentieux
- JCl. Travail Traité, Synthèse 220 : Droit européen et international du travail

3.2. Fascicules JurisClasseur

- JCl. Travail Traité, fasc. 1-10 à 1-40
- JCl. Travail Traité, fasc. 10-10
- JCl. Travail Traité, fasc. 10-22
- JCl. Travail Traité, fasc. 10-25
- JCl. Travail Traité, fasc. 80-10
- JCl. Travail Traité, fasc. 81-10 à 81-50
- JCl. Travail Traité, fasc. 91-10
- JCl. Travail Traité, fasc. 92-10

3.3. Revues JurisClasseur

- La Semaine Juridique, Social (JCP S – hebdomadaire)

3.4. Codes et ouvrages LexisNexis

- B. Teyssié (ss dir.) : Code du travail 2023, 38e éd.
- B. Teyssié, Droit du travail Relations collectives de travail : *coll. Manuel, 13e éd., avr. 2023*

Connaissances

Le droit du travail, d'abord nommé législation industrielle, naît comme discipline enseignée à la fin du 19e siècle. Quelques dates importantes marquent l'histoire de ce droit :

- 1791 d'abord, avec deux lois, la loi d'Allarde des 2 et 17 mars et la loi Le Chapelier des 14 et 17 juin. La première consacre la liberté du travail, la seconde interdit les groupements professionnels. Le 19ème siècle est marqué par la *« question sociale »* et les *« lois sociales »* avec des lois notamment orientées vers l'interdiction du travail des enfants, la limitation de la durée du travail, ou encore la reconnaissance de la liberté syndicale ;

- la liberté syndicale, consacrée par la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884, marque un tournant vers une généralisation et une structuration du syndicalisme ;
- dans la continuité, 1936, avec les accords Matignon qui constituent la première négociation entre syndicat et patronat et la loi sur les conventions collectives (même si la loi du 25 mars 1919 ne doit pas être oubliée) ;
- arrive l'ordonnance du 22 mai 1945 qui institue le comité d'entreprise ;
- les célèbres lois Auroux de 1982 qui amplifieront instances de représentation collective et négociation collective.

Relations individuelles et relations collectives du travail sont guidées par l'idée de protection de la partie la plus faible au contrat. S'il y a un foisonnement de lois protectrices en droit du travail, il y a lieu de faire face à des crises, notamment économiques, et aux changements politiques. Tout cela conduit à l'insertion d'un peu plus de flexibilité dans le droit du travail.

Un changement des paradigmes du droit du travail s'amorce en 2015 *(L. n° 2015-990, 6 août 2015, dite « Loi Macron » ; L. n° 2015-992, 17 août 2015)*. Une première refonte du Code du travail est effectuée à travers le thème du temps de travail par l'intermédiaire de la loi du 8 août 2016, loi qui aborde plus largement la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels *(L. n° 2016-1088, 8 août 2016, dite « Loi El Khomri »)*. La démarche s'est ensuite poursuivie par le biais des ordonnances du 22 septembre 2017 portant refondation du droit du travail *(Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1388, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1389, 22 sept. 2017)* : à l'idée de protection s'ajoute celle de préservation de l'emploi et de structuration du marché du travail. Le Code du travail sera profondément remanié par ces ordonnances. Des rectifications et des mises en cohérence sont par la suite effectuées par l'ordonnance du 20 décembre 2017 *(L. n° 2017-1718, 20 déc. 2017)*, de nombreux décrets et la loi de ratification du 29 mars 2018 *(L. n° 2018-217, 29 mars 2018)*. La part de la négociation collective est accentuée.

1. Les sources du droit du travail

Le droit du travail a pour caractéristique commune avec les autres droits d'avoir des sources variées. Il est ainsi composé de sources de différents niveaux : international, européen et national. La particularité du droit du travail réside dans ses sources nationales : outre le volet législatif classique, il est composé d'un ensemble important de sources d'origine professionnelle.

1.1. Les sources internationales et européennes

Les sources internationales sont produites au sein d'une organisation possédant un rôle majeur en droit du travail : l'Organisation international du travail (OIT). Les sources du droit social européen peuvent se subdiviser en deux parties : le droit social issu du Conseil de l'Europe et le droit social européen issu de l'UE.

1.1.1. L'OIT

L'organisation internationale du travail a été fondée en 1919 sous l'égide du Traité de Versailles. Elle regroupe actuellement 187 États. Cette organisation tripartite accomplit sa mission grâce à :

- la conférence internationale du travail (qui définit les grandes orientations de l'OIT et élabore les normes) ;
- le conseil d'administration (l'organe exécutif de l'OIT) ;
- le bureau international du travail (qui est le secrétariat permanent de l'OIT et applique la politique définie par le conseil d'administration).

Les normes internationales du travail sont élaborées par la conférence internationale du travail. L'objectif : promouvoir la justice sociale et les droits internationalement reconnus de la personne humaine et du travail. Ces normes sont :

- soit des conventions, qui énoncent des principes fondamentaux (comme la convention n° 1 sur la durée du travail ou la convention n° 6 sur le travail de nuit des enfants) ;
- soit des recommandations, qui n'ont pas de caractère contraignant mais qui complètent les conventions en proposant des principes directeurs plus précis ou bien interviennent sur les matières ne pouvant relever des conventions.

1.1.2. Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe est une organisation internationale créée en 1948 par le Traité de Londres. Deux sources dites de droit social non-communautaire conclues en son sein concernent le droit du travail : la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales *(Conv. EDH)* et la Charte sociale européenne.

1.1.3. Les normes issues de l'Union européenne

Les sources européennes sont subdivisées en deux catégories majeures :

- le droit européen originaire qui concerne les traités (Traité de Rome de 1957, Traité de Maastricht de 1992, etc.) ;
- le droit européen dérivé (règlements, directives, décisions, avis, recommandations). Ces normes, hormis la directive européenne qui suppose une transposition en droit interne, sont directement applicables en droit interne.

Remarque : À noter que la Cour de cassation *(Cass. ch. mixte, 24 mai 1975, n° 73-13.556, Jacques Vabre)* et le Conseil d'État *(CE, ass ;20 oct. 1989, n° 108243, Nicolo)* appliquent la primauté du droit communautaire sur le droit national. En conséquence, le juge national doit écarter l'application de toute loi nationale contraire à une norme européenne. Les relations de travail sont régies par des normes internationales et communautaires lesquelles ne peuvent être ignorées par le droit national.

1.2. Les sources nationales

Les normes nationales sont classées selon une hiérarchie en fonction des autorités qui les édictent. Deux grandes catégories peuvent structurer la liste ci-dessus :

- les sources étatiques ;
- les sources professionnelles.

1.2.1. Les sources étatiques

Les sources étatiques sont composées :

- du bloc constitutionnel qui comporte la Constitution du 4 octobre 1958 qui reconnaît notamment le droit de grève. La Constitution permet également au Conseil d'État et à la Cour de cassation de saisir le Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC). Elle permet à la loi de déterminer *« les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale »* (*Const. 4 oct. 1958, art. 34*) ;
- de l'activité législative et réglementaire qui est compilée dans le Code du travail dont la structure a été modifiée par les ordonnances du 22 septembre 2017 *(V. 2)*. Désormais, la nouvelle organisation du Code du travail dite « tripartite » comporte la partie d'ordre public, la partie négociation collective et les dispositions supplétives.

1.2.2. Les sources professionnelles

Les sources professionnelles sont composées des conventions et accords collectifs, des usages, du règlement intérieur et du contrat de travail (un chapitre spécifique lui est consacré).

Les conventions et accords collectifs. Ces normes sont conclues par écrit. Leurs négociateurs sont d'une part une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et, d'autres part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. Elles permettent d'arrêter les règles qui seront applicables aux rapports de travail selon un champ d'application professionnel ou territorial (détaillé ci-dessous). Plus précisément, la convention collective régit l'ensemble des conditions de travail et d'emploi ainsi que l'ensemble des garanties sociales. L'accord collectif comprend un objet beaucoup plus limité *(C. trav., art. L. 2221-1 et s.)*.

Différents niveaux de négociation de ces conventions et accords, qui peuvent se combiner entre eux, peuvent être répertoriés :

- l'interprofessionnel, la branche ou la profession ;
- le groupe, l'entreprise ou l'établissement ;
- le local, le régional ou le national.

Les accords professionnels ou interprofessionnels sont conclus au niveau d'une branche professionnelle ou de l'ensemble des professions. Les conventions collectives de branche sont conclues au niveau des branches d'activité (ensemble de professions). Les accords d'entreprise sont conclus au niveau d'une entreprise afin soit d'adapter les dispositions de la convention collective de branche ou de l'accord professionnel au niveau de l'entreprise, soit d'établir de nouvelles dispositions propres à cette entreprise.

Les accords et conventions peuvent être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou indéterminée. Ils peuvent être révisés (totalement ou partiellement) ou bien dénoncés. Ils peuvent encore être mis en cause lorsqu'une entité économique sort de leur champ d'application.

Les usages constituent une autre source professionnelle du droit du travail. Il s'agit d'une pratique généralisée depuis une longue durée et pour laquelle les salariés pensent qu'elle est une norme écrite à caractère obligatoire. Ce type d'usage, proche de la coutume, est dit « usage professionnel ».

Exemple : Le Code du travail y fait référence pour la fixation de la durée du préavis en cas de démission *(C. trav., art. L. 1237-1)*.

Ces usages professionnels sont peu nombreux, contrairement aux usages d'entreprise. Ces derniers sont une pratique constante au sein d'une entreprise. Ils sont établis ou acceptés par l'employeur. Ils présentent pour particularité d'être généraux (tout le personnel ou une catégorie précise), constants (durables) et fixes (sans variation).

Pour remettre en cause un usage, l'employeur, qui n'a pas à se justifier, doit respecter une procédure de dénonciation. À défaut, l'usage perdure et les salariés peuvent réclamer son application. Cette procédure comporte trois étapes *(Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-24.242)* :

- l'employeur doit informer le comité social et économique (CSE) ;
- l'employeur doit informer individuellement chaque salarié concerné par lettre simple ou recommandée ;
- l'employeur doit respecter un délai de prévenance suffisant pour laisser place à une négociation.

L'usage peut encore prendre fin soit d'un commun et express accord de l'employeur et des salariés, soit par la conclusion d'un accord collectif ayant le même objet qui s'y substituera.

Le **règlement intérieur** est un document unilatéral du chef d'entreprise. Obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, le règlement intérieur liste les droits et obligations des salariés dans l'entreprise, les conditions de travail, ainsi que les règles relatives à la discipline, aux droits de la défense du salarié, et des dispositions concernant le harcèlement moral, sexuel ainsi que les agissements sexistes (*C. trav., art. L. 1321-1 et s.*).

Il est soumis à l'avis du CSE. Par ailleurs, il doit être communiqué à l'inspecteur du travail, être déposé au greffe du Conseil de prud'hommes et être affiché dans l' entreprise. Il entre en vigueur à partir du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

1.2.3. La hiérarchie des sources nationales

Historiquement, le droit du travail reposait sur une hiérarchie des normes tempérée constituée de trois principes :

- L'ordre public absolu (aucune dérogation à la règle supérieure n'est possible) ;
- L'ordre public social (la dérogation à la règle supérieure est possible en cas de faveur à l'égard du salarié) ;
- L'ordre public dérogatoire (dérogation *in pejus*).

Ces principes, sans avoir totalement disparus, doivent actuellement se combiner avec, parfois s'effacer au profit de, la nouvelle structure du Code du travail composée de trois parties (le bloc législatif, le bloc conventionnel et le bloc supplétif). Le bloc législatif peut être impératif ou renvoyer au bloc conventionnel, le bloc supplétif vient combler l'absence de dispositions conventionnelles quand elles auraient dû avoir lieu.

Au sein du bloc conventionnel, une articulation précise existe entre les conventions et les accords collectifs (*C. trav., art. L. 2253-1 et s.*) :

- les conventions collectives priment de manière impérative sur les accords d'entreprise en ce qui concerne :
  - les salaires minima hiérarchiques,
  - les classifications,
  - la mutualisation des fonds de financement du paritarisme,
  - la mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
  - les garanties collectives complémentaires (protection sociale),
  - la durée du travail (répartition et aménagement des horaires),
  - certaines mesures relatives au CDD et au CTT,
  - les motifs de recours au CDI de chantier,
  - l'égalité professionnelle femmes/hommes,
  - la période d'essai (conditions – durée – renouvellement),
  - les transferts de contrats entre deux entreprises (modalités),
  - les cas de mise à disposition de salariés temporaires auprès d'une entreprise utilisatrice,
  - la rémunération minimale des salariés portés et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;
- les conventions collectives peuvent décider de faire primer leurs dispositions sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement en ce qui concerne :
  - la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
  - l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
  - l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation des parcours syndicaux,
  - les primes pour travaux dangereux ou insalubres ;
- l'accord d'entreprise prime sur tout autre texte dans tous les domaines qui ne relèvent pas de l'ordre public absolu ou des listes ci-dessus.

Une autre articulation est à prendre en compte concernant les conventions. En effet, la convention collective s'applique immédiatement, automatiquement et impérativement aux contrats de travail. Cela signifie qu'elle concerne tous les contrats de travail de toutes les entreprises entrant dans son champ d'application dès le lendemain de son dépôt auprès de l'autorité administrative, sans qu'il y ait lieu à modification des contrats. Les salariés doivent en avoir été informés et nul ne peut ne pas l'appliquer. Enfin, l'accord d'entreprise se substitue au contrat de travail quand il faut *« répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l' entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi »* (accord de performance collective).

Pour aller plus loin :

- •G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, Droit du travail 2023 : Précis Dalloz, 36e éd, 2022

- •F. Bocquillon, Que reste-t-il du principe de faveur ? : Dr. soc. 2001, p. 255
- •L. Clavreul et B. Taillardat-Pietri, Le principe de faveur et la nouvelle hiérarchie des normes : SSL, n° 1968
- •Dossier : La légitimité de la norme en droit social : Dr. soc. 2018, p. 112
- •A. Fabre et J.-G. Huglo, Regards croisés sur l'interprétation conforme du droit social national : Dr. soc. 2021, p. 964
- •F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, Droit du travail : LGDJ, 8e éd., 2022
- •F. Gaudu, L'ordre public en droit du travail : in Études offertes à J. Ghestin : LGDJ-Montchrestien, 2001, p. 363
- •A. Jeammaud, Les principes dans le droit français du travail : Dr. soc. 1982, p. 618
- •Min. trav., Bilan de la négociation collective en 2020 : juill. 2021
- •B. Teyssié, La loi en droit du travail : in C. Puigelier (dir.), La loi : Economica, 2005, p. 166
- •P.-Y. Verkindt, L'ordre public, clé de la refondation du droit du travail ? : JCP S 2017, 1137
- •J.-E. Ray, Droit du travail Droit vivant 2023, 31ème éd., Lamy, 2022
- •F. Héas, Droit du travail, 10ème éd., Bruyland, 2022
- •P.-H. Antonmattei, Droit du travail, 2ème éd., Précis Domat, LGDJ, 2022.

Exercices

1. Commentaire d'arrêt

1.1. Énoncé

Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 21-10.718, PB

(…)

Le syndicat SUD Autoroute APRR, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° J 21-10.718 contre l'arrêt rendu le 10 décembre 2020 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Autoroute Paris Rhin Rhône, (APRR), société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ott, conseiller, les observations de la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat du syndicat SUD Autoroute APRR, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Autoroute Paris Rhin Rhône, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 15 juin 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Ott, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Sommé, Agostini, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, M. Le Masne de Chermont, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Lavigne, greffier de chambre, la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Dijon, 10 décembre 2020), la société Autoroute Paris Rhin Rhône APRR (la société) a engagé, fin 2007, une procédure de modification de son règlement intérieur datant du 27 novembre 2006.

2. Le 20 mars 2018, le syndicat Sud autoroute APRR (le syndicat) a fait assigner selon la procédure à jour fixe la société, en demandant au tribunal, notamment, d'annuler le règlement intérieur devant entrer en vigueur le 16 avril 2018 à raison de l'absence de consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des comités d'établissement.

Examen des moyens

Sur le second moyen et sur le premier moyen, pris en sa seconde branche, ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le déclarer irrecevable à agir en contestation de la validité, ou de l'opposabilité aux salariés de l'entreprise APRR, du règlement intérieur modifié d'entreprise de 2018, en raison de l'irrespect des procédures de consultation des comités d'établissement et CHSCT et de le débouter, en conséquence, de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession et d'indemnité pour frais irrépétibles, alors « que si les institutions représentatives du personnel sont habilitées à défendre en justice leurs propres intérêts concernant les modalités

concrètes suivant lesquelles s'organisent leurs relations avec l'employeur, les syndicats professionnels gardent le monopole de la défense des intérêts collectifs de la profession lesquels sont atteints à chaque fois qu'est méconnue une disposition d'ordre public social, notamment, en cas de défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lors de l'élaboration du règlement intérieur applicable à la collectivité des salariés d'une entreprise ; qu'en jugeant que les comités d'établissement et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société APRR n'ayant pas eux-mêmes sollicité devant le juge judiciaire l'annulation ou l'inopposabilité du règlement intérieur modifié de l'entreprise APRR, le syndicat Sud Autoroutes APRR serait irrecevable à agir de manière autonome en contestation de la validité du règlement intérieur pour défaut de consultation préalable des institutions représentatives du personnel, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 1321-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

6. Il résulte de ce texte que le règlement intérieur ne peut entrer en vigueur dans une entreprise et être opposé à un salarié dans un litige individuel que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés.

7. Aux termes de l'article L. 2132-3 du même code, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

8. Il s'ensuit qu'un syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut être introduit, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente. En revanche, un syndicat n'est pas recevable à demander au tribunal judiciaire par voie d'action au fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel.

9. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1, et 1015 du code de procédure civile, la décision se trouve légalement justifiée.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat Sud autoroute APRR aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, prononcé et signé par M. Huglo conseiller doyen, en ayant délibéré, en remplacement du président empêché, en l'audience publique du vingt et un septembre deux mille vingt-deux, conformément aux dispositions des articles 456 et 1021 du code de procédure civile.

1.2. Corrigé

(V. Fiche pédagogique n° 3334 : Maîtriser le commentaire d'arrêt)

L'arrêt du 21 septembre 2022 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation est relatif au règlement intérieur et plus spécialement à la recevabilité d'un syndicat de demander la suspension de l'application du règlement intérieur lorsque les représentants du personnel n'ont pas été consultés. Il s'agit du premier arrêt qui se prononce sur cette recevabilité.

Fait – Procédure – Problème de droit

Le règlement intérieur est une source du droit essentielle pour l'entreprise car elle permet de définir les règles qui seront applicables en son sein. Pour ce faire, une procédure spécifique est à respecter concernant son élaboration (I), cela dans le but de limiter les actions contentieuses pourtant possibles (II).

I – L'élaboration du règlement intérieur

A/ La nature du règlement intérieur

Selon la Cour de cassation, *« la société Autoroute Paris-Rgin-Rhône APRR (la société) a engagé, fin 2007, une procédure de modification de son règlement intérieur datant du 27 novembre 2006 »*.

- Document unilatéral du chef d'entreprise à effet collectif
- Acte réglementaire de droit privé (*Cass. soc., 25 sept. 1991, n° 87– 42.396 : Bull. civ. 1991, n° 602)*
- Compétence des juridictions administratives *(CE, 12 juin 1987, n° 72388, publié au recueil Lebon)* :
  - en l'espèce, compétence du juge judiciaire,
  - exception d'incompétence soulevée devant la cour d'appel,

- ici les points en discussion n'étaient pas ceux sur lesquels la Direccte (DREETS actuellement) s'était prononcée.

Le règlement intérieur, document unilatéral de l'employeur, suppose toutefois, pour entrer en vigueur qu'une procédure spécifique soit respectée.

B/ L'entrée en vigueur du règlement intérieur

Selon la Cour de cassation, *« 5. Selon l'article L. 1321-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.// 6. Il résulte de ce texte que le règlement intérieur ne peut entrer en vigueur dans une entreprise et être opposé à un salarié dans un litige individuel que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés. »*

- Le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du CSE (anciennement CE à défaut DP) *(Cass. soc., 4 juin 1969, n° 68-40.377 : Bull. civ. 1969, n° 367)*
- Et respecter les formalités de dépôt, de publicité et de transmission à l'inspection du travail
- Article L. 1321-4 du Code du travail
- = Formalités substantielles : possibilité pour un salarié de demander l'annulation de la sanction qui lui est appliquée sur le fondement de ce règlement intérieur pris en violation du respect des formalités substantielles *(G. Auzero, Le règlement intérieur qui n'a pas été soumis aux représentants du personnel peut être contesté en justice par un syndicat, BJT, nov. 2022, p. 23)*.

Dès lors que l'employeur manque aux obligations relatives à l'introduction de ce règlement intérieur, des actions contentieuses sont susceptibles d'être engagées.

II – Les actions contentieuses relatives au règlement intérieur

En l'espèce, l'action en justice émane du syndicat que la Cour de cassation estime recevable en ce qui concerne l'action en suspension du règlement intérieur (A) mais irrecevable s'agissant de l'action aux fins de nullité ou d'inopposabilité à tous les salariés du règlement intérieur (B).

A/ L'action en suspension du règlement intérieur

Selon la Cour de cassation, *« 7. Aux termes de l'article L. 2132-3 du même code, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. // 8. Il s'ensuit qu'un syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut être introduit, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente. En revanche, un syndicat n'est pas recevable à demander au tribunal judiciaire par voie d'action au fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel. //9. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1, et 1015 du code de procédure civile, la décision se trouve légalement justifiée. »*

- Possible par les représentants du personnel : non demandé en l'espèce
- Possible désormais en référé par le syndicat (substitution de motif par la Cour de cassation et intérêt de cet arrêt)
- Non-respect par l'employeur des formalités relatives à l'entrée en vigueur du règlement intérieur : en l'espèce défaut de consultation des institutions représentatives du personnel *(B. Gauriau, La consultation des institutions représentatives du personnel préalable à l'introduction d'un règlement intérieur n'est pas une condition de validité de celui-ci, JCP. S 2022, 1293)*
- préjudice à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente *(V. jurisprudence antérieure : Cass. soc., 24 juin 2008, n° 07-11.411 : Bull civ. 2008, n° 140)*.

Si le syndicat peut agir en référé dans l'intérêt collectif de la profession pour demander la suspension du règlement intérieur lorsque l'employeur n'a pas respecté les formalités substantielles, il n'est en revanche pas admis qu'il agisse aux fins de nullité ou d'inopposabilité à tous les salariés de ce règlement.

B/ L'action aux fins de nullité ou d'inopposabilité à tous les salariés du règlement intérieur

- Action irrecevable : consultation des représentants du personnel n'est pas une condition de validité du règlement intérieur + lorsque l'employeur respecte les formalités substantielles alors le règlement intérieur peut s'appliquer
- Discussion possible car caractère « substantiel » des formalités du règlement intérieur rappelé par la Cour de cassation *(H. Nasom-Tissandier, Suspension du règlement intérieur : recevabilité de l'action syndicale en défense de l'intérêt collectif de la profession, JSL, n° 550, 25 oct. 2022 ; I. Odoul-Asorey, Recevabilité de l'action syndicale, en l'absence d'information consultation des IRP sur le règlement intérieur d'entreprise, RDT 2023, p. 202)*.

2. Cas pratique

2.1. Énoncé

Monsieur LOMETE est à la tête d'une entreprise comprenant 10 salariés. Aimant particulièrement la période des fêtes de fin d'année, Monsieur LOMETE a pris l'habitude, à partir de l'année suivant la création de la société en 2005, de servir à ses salariés une prime de 300 € chaque 20 décembre. Cette année les comptes de l'entreprise ne lui permettent plus de s'autoriser le versement de cette prime et il veut mettre un terme à cet usage d'entreprise y compris pour les années à venir. Il procèdera à un affichage le moment venu pour prévenir ses salariés.

Que pensez-vous de cette situation ?

2.2. Corrigé

(V. Fiche pédagogique n° 3187 : Résoudre un cas pratique)

En vertu d'un usage d'entreprise, un employeur d'une entreprise de 10 salariés a versé, à partir de 2006, une prime de 300 € chaque 20 décembre à l'ensemble de ses salariés. Il décide de la supprimer à partir de cette année. Il procèdera le moment venu à un affichage pour prévenir ces derniers.

Comment dénoncer un usage ?

Les règles concernant la dénonciation des usages sont d'origine jurisprudentielle *(Cass. soc., 25 févr. 1988, n° 85-40.821 ; Cass. soc., 13 févr. 1996, n° 93-42.309)*. Ainsi, l'employeur qui souhaite mettre fin à un usage doit d'abord informer, en réunion avec inscription à l'ordre du jour, le comité social et économique (CSE). Ensuite, il informera individuellement chaque salarié concerné par lettre (simple ou recommandée avec accusé de réception). Un affichage ne suffit pas à l'information des salariés *(Cass. soc., 27 nov. 1990, n° 87-42.404 ; Cass. soc., 20 févr. 1992, n° 90-44.624 ; Cass. soc., 12 juill. 1999, n° 97-41.637)*. Il doit enfin, troisième condition cumulative, respecter un délai de prévenance suffisant pour laisser place à une négociation *(Cass. soc., 14 nov. 1990, n° 88-42.325 ; Cass. soc., 27 févr. 1991, n° 87-44.026 ; Cass. soc., 9 févr. 1994, n° 91-19.321)*. À défaut, l'usage continue de s'appliquer.

En l'espèce, la prime étant un usage d'entreprise, l'employeur ne peut pas décider de la supprimer comme bon lui semble, il doit respecter la procédure de dénonciation. L'entreprise ne comptant que 10 salariés, sauf à avoir mis volontairement en place un CSE, il n'existe pas d'instance de représentation à réunir et informer. En revanche, l'employeur ne peut procéder à l'information des salariés par le biais d'un affichage ; il doit les informer individuellement et nous lui conseillons de procéder par lettre recommandée avec accusé de réception dans un souci de preuve en cas de difficulté. Par ailleurs, le moment venu n'est pas un délai raisonnable, il convient d'envoyer ces courriers environ deux mois à l'avance.

Outils

1. Glossaire

- *Question prioritaire de constitutionnalité* : toute personne qui est partie à un procès a le droit de soutenir qu'une loi est contraire aux droits et libertés garanties par la Constitution. Une procédure spéciale est à suivre pour ce faire. Après saisine des juges du fond, la Cour de cassation ou le Conseil d'État décidera de saisir le Conseil constitutionnel si les conditions sont remplies

2. Conseils

- Veillez à consulter des ouvrages à jour des dernières évolutions du droit du travail ou à vérifier les dates de fraîcheur des informations consultées sur Internet car les modifications sont fréquentes.
- Soyez vigilants dans les cas pratiques notamment aux concours de normes et à la combinaison des sources, cela peut considérablement impacter la solution.