



TOUTE MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE NE NECESSITE PAS UNE CONSULTATION DU CSE

L'employeur n'a pas à consulter le comité social et économique en cas de modification du règlement intérieur de l'entreprise sur injonction de l'inspecteur du travail. Une solution qui découle d'un arrêt du 23 juin 2021.

Cela peut sembler paradoxal. D'un côté, le code du travail nous dit que le règlement intérieur de l'entreprise ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE et que la consultation est également obligatoire en cas de modification ou de retrait des clauses de ce règlement ([article L.1321-4](#)). De l'autre, il prévoit que l'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait du règlement intérieur des clauses qu'il estime illégales ([article L.1322-1](#)). Sa décision est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du CSE ([article L.1322-2](#)). Sauf à intenter un recours, l'employeur n'a pas le choix, il doit corriger le tir en modifiant son règlement intérieur.

D'où la question de savoir si le comité social et économique doit être consulté en cas de modification du règlement intérieur imposée par l'inspecteur du travail. Une [jurisprudence de la Cour de cassation du 23 juin 2021](#) apporte, une nouvelle fois, une réponse négative à cette question.

► *Même si les faits se sont produits avant la création du CSE, cette jurisprudence conserve tout son intérêt. La solution retenue par les juges, bien que concernant les anciennes instances représentatives du personnel, est en effet transposable au CSE.*

Un salarié sanctionné trois fois

Sanctionné à trois reprises entre 2014 et 2016 pour n'avoir pas respecté les règles de sécurité, un salarié, technicien de maintenance au service de la société Schindler, saisit les prud'hommes pour faire annuler ces sanctions. Il met notamment en avant le fait que le règlement intérieur de l'entreprise ne lui était pas opposable car les modifications qui y avaient été apportées en 1985 à la demande l'inspecteur du travail n'avaient pas été soumises à consultation des représentants du personnel.

Le syndicat CGT Schindler décide de se joindre à l'instance. Dans un arrêt du 26 mars 2019, la cour d'appel de Colmar fait droit à cette demande. Pour les juges, le règlement intérieur n'était effectivement pas opposable au salarié car les représentants du personnel de l'époque n'avaient pas été consultés sur les modifications apportées en 1985. L'employeur ne pouvait donc pas se prévaloir des sanctions qui y étaient prévues.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur

L'employeur porte l'affaire en cassation et y obtient gain de cause. Pour la Cour de cassation, il n'y avait pas lieu d'annuler les trois sanctions infligées au technicien de maintenance de Schindler car le règlement intérieur de

l'entreprise était bien opposable au salarié. "Les modifications apportées en 1985 au règlement intérieur initial, qui avait été soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel, résultaient uniquement des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne pouvait que se conformer sans qu'il y ait lieu à nouvelle consultation".

► *Ce n'est pas la première fois que la validité du règlement intérieur de la société Schindler est contestée en justice. Dans une précédente affaire, la CGT Schindler avait déjà tenté de faire juger que ce règlement intérieur était inopposable aux salariés et que toutes les procédures disciplinaires passées étaient irrégulières. Tentative ayant échoué. Dans un arrêt du 26 juin 2019, la Cour de cassation a en effet décidé que les instances représentatives du personnel n'avaient pas à être consultées en cas de modification du règlement intérieur imposée à l'employeur par l'inspection du travail ([arrêt du 26 juin 2019](#)).*

Dans son arrêt du 23 juin 2021, la Cour de cassation précise par ailleurs "le document interne par lequel l'employeur se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise en matière de sécurité ne crée pas de nouvelles obligations générales et permanentes s'imposant aux salariés et ne constitue donc pas une adjonction au règlement intérieur". Un tel document n'a donc pas à être soumis à consultation du CSE.

Frédéric Aouate, Guide CSE

Documents joints

- [Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737](#)

<https://www.actuel-rh.fr/content/toute-modification-du-reglement-interieur-de-lentreprise-ne-necessite-pas-une-consultation-7>