



**FLORENCE DEMAISON,**  
avocate, Simon Associés (Paris, Lyon, Nantes,  
Montpellier), département Social  
et Ressources humaines.

## Règlement intérieur et mise à pied disciplinaire

**Le règlement intérieur doit fixer la durée maximale de la mise à pied disciplinaire. C'est ce qui ressort d'un arrêt de la Cour de Cassation.**

**Les explications de Florence Demaison, avocate au sein du cabinet Simon Associés, département Social et Ressources humaines.**

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 26 Octobre 2010, a précisé qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement en indique sa durée maximale. En l'espèce, un salarié réclamait l'annulation d'une mise à pied disciplinaire de cinq jours qui lui avait été infligée pour avoir diffusé des tracts tenant des propos diffamatoires et injurieux assimilant la direction à des criminels de guerre nazis.

Le règlement intérieur prévoyait bien la possibilité pour l'employeur de prononcer une mise à pied disciplinaire mais n'en fixait aucune limite quant à sa durée. La cour d'appel de Rennes avait refusé d'annuler cette sanction et avait décidé que l'employeur pouvait, eu égard à la faute commise, prononcer une mise à pied de cinq jours même si le règlement intérieur de la société, qui employait le salarié, ne comportait pas de disposition limitant dans le temps la mise à pied disciplinaire. Elle avait retenu qu' "une telle sanction est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur". Elle avait considéré que l'employeur à la faculté, en l'absence de disposition restrictive d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire.

Dans l'arrêt du 26 octobre 2010, la Cour de Cassation a censuré celui de la cour d'appel et a fait

évoluer la jurisprudence. Elle a adopté la même position que le Conseil d'État (CE 21 Sept. 1990). Elle a annulé la mise à pied de cinq jours car le règlement intérieur de la société ne prévoyait pas de durée maximale pour cette sanction.

### POUR ÊTRE LICITE, UNE SANCTION DOIT ÊTRE PRÉVUE PAR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur fixe la nature et l'échelle des sanctions (art. L.1321-1 du code du travail). L'arrêt de la Cour de cassation du 26 octobre 2010 rappelle, qu'en outre, il doit préciser les conditions d'application de certaines sanctions.

Selon cette jurisprudence, il ne suffit pas qu'il énonce des dispositions entre les-

quelles l'employeur conserverait la faculté de choisir. La mise à pied en tant que mesure de suspension de contrat ne peut figurer dans l'échelle des sanctions prévues dans le règlement intérieur que si une durée maximale est prévue.

### ENTREPRISES CONCERNÉES

La loi fait obligation à l'employeur de mettre en vigueur un règlement intérieur dans les entreprises ou établissements occupant habituellement au moins vingt salariés. Celui-ci est un acte unilatéral de l'employeur. Selon les dispositions de l'article L.1321-4 du code du travail, il ne peut être introduit dans l'entreprise 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 CHSCT (*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ndlr*).

L'arrêt de la Cour de cassation du 26 octobre 2010 devrait inciter les entreprises à vérifier si leur règlement intérieur prévoit la nature et l'échelle des sanctions mais aussi les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être sanctionnés. Si ce n'est pas le cas, elles ont intérêt à le modifier en suivant la procédure de l'article 1321-4 du code du travail, c'est-à-dire recueillir l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et le communiquer à l'inspecteur du travail accompagné du règlement modifié.

