



Notice explicative relative à l'arrêt du 21 septembre 2022 (Pourvoi 21-10.718) – Chambre sociale

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à se prononcer pour la première fois sur la recevabilité à agir d'un syndicat, au nom de la défense de l'intérêt collectif de la profession, aux fins d'obtenir la nullité ou l'inopposabilité aux salariés d'une entreprise du règlement intérieur qui n'a pas été soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel.

Selon l'article L.2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et peuvent, devant 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.

La chambre sociale en a déduit qu'un syndicat peut demander en référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant cet intérêt collectif et demander, à ce titre, la suspension d'une mesure prise par un employeur tant que ce dernier n'aura pas procédé aux informations et consultations obligatoires, le défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles sont légalement obligatoires, portant atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Soc., 24 juin 2008, pourvoi n° 07-11.411, Bull. 2008, V, n° 140, publié au rapport annuel).

Un syndicat ne pouvant toutefois se substituer à l'institution représentative du personnel, en agissant en son lieu et place, il n'est pas recevable à solliciter la communication à son profit de documents qui, selon lui, auraient dû être transmis au comité d'entreprise (Soc., 11 septembre 2012, pourvoi n° 11-22.014, Bull. 2012, V, n° 226) ou à demander qu'un comité d'entreprise bénéficie des informations qui sont destinées à ce dernier par la loi ou un accord collectif (Soc., 16 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.308, Bull. 2014, V, n° 293).

Au cas présent, un syndicat avait saisi le tribunal judiciaire aux fins d'annuler le règlement intérieur en raison de l'absence de consultation du comité d'entreprise et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés. Déclaré irrecevable à agir en contestation des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel, le syndicat avait demandé, en appel, la nullité du règlement intérieur et, subsidiairement, son inopposabilité aux salariés de l'entreprise. La cour d'appel a confirmé la décision de première instance en se fondant sur la jurisprudence précitée et en retenant que l'action des

organisations syndicales ne peut que s'associer à l'instance engagée par une des institutions représentatives du personnel mais ne peut se substituer à elle en se prévalant d'un défaut de consultation.

Tout en ne partageant pas cette analyse, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le syndicat contre l'arrêt de la cour d'appel par un motif de pur droit substitué à ceux critiqués. La chambre sociale reconnaît ainsi un droit d'action au syndicat pour la défense de l'intérêt collectif des salariés de l'entreprise, compte tenu de l'atteinte qui y est portée en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur de cette formalité substantielle.

Cette solution s'explique au regard des spécificités du règlement intérieur d'une entreprise, acte réglementaire de droit privé s'imposant à tous les membres du personnel (Soc., 25 septembre 1991, pourvoi n° 87-42.396, Bull. 1991, V, n° 381) et qui, notamment, fixe les règles disciplinaires au sein de l'entreprise, dont la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires, et peut prévoir des clauses restrictives des droits et des libertés personnelles des salariés de l'entreprise, à la condition qu'elles soient justifiées et proportionnées (article L.1321-3 du code du travail).

Or selon l'article L.1321-4 du code du travail, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel. Cette consultation des institutions représentatives du personnel, de même que la transmission du règlement intérieur à l'inspecteur du travail, répondent à la nature réglementaire du règlement intérieur et à son caractère contraignant pour les salariés.

La Chambre sociale ne s'était jusqu'alors prononcée que dans le cas où un salarié contestait la sanction disciplinaire prononcée par son employeur en invoquant, par voie d'exception, l'inopposabilité d'une des clauses du règlement intérieur pour défaut de consultation des institutions représentatives du personnel. Elle juge traditionnellement que le règlement intérieur ne peut être opposé au salarié que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L1321-4 du code du travail qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés, de sorte que la sanction disciplinaire prononcée dans ces conditions par l'employeur doit être annulée (Soc., 9 mai 2012, pourvoi n° 11-13.687, Bull. 2012, V, n° 134).

Le second apport de l'arrêt est de délimiter ce droit à agir au regard de la mesure sollicitée en raison du défaut d'accomplissement de la consultation. En effet, l'article L1321-4 du code du travail n'institue pas la consultation des institutions représentatives du personnel comme une condition de validité du règlement intérieur puisqu'il est simplement prévu qu'à défaut de cette formalité, le règlement intérieur ne peut être « introduit », c'est-à-dire entrer en vigueur dans l'entreprise. La nullité du règlement intérieur dans son ensemble ne peut donc être prononcée, ni son inopposabilité erga omnes à tous les salariés de l'entreprise, s'agissant dans les deux cas de mesures définitives alors que l'employeur peut, à tout moment, introduire le règlement intérieur après l'avoir soumis à la consultation du comité social et économique. La mesure sollicitée, qui doit dès lors s'analyser en une mesure de suspension, est, par essence, provisoire et ne peut résulter que d'une décision n'ayant pas l'autorité de la chose jugée au fond, c'est-à-dire d'une décision de la juridiction des référés.

La chambre sociale juge ainsi 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.

La solution adoptée par cette décision permet aux syndicats de contraindre l'employeur à respecter son obligation légale de soumettre le règlement intérieur à la consultation des institutions représentatives du personnel et assure l'effectivité des garanties prévues par le législateur.