

■ CHSCT

385-5 Modification du règlement intérieur : attention aux formalités de consultation !

DELSOL | AVOCATS
LA QUALITÉ DE LA RELATION

Philippe Pacotte,
Avocat Associé

Marie
Bernardeschi,
Avocat

Cass. soc., 11 févr. 2015, pourvoi n° 13-16.457, arrêt n° 252 FS-P+B

Il résulte des dispositions de l'article L. 1321-4 du Code du travail que le règlement intérieur ne peut être établi ni modifié qu'après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les faits

Le règlement intérieur d'une société spécialisée dans le commerce alimentaire précisait que « *le personnel est tenu de porter les blouses, badges ou vêtements dont le port est imposé pour le poste occupé. [...] Les vêtements de travail ne doivent pas être portés en dehors du lieu et des heures de travail* ». Le port obligatoire d'une tenue vestimentaire et le fait que l'habillage et le déshabillage étaient nécessairement réalisés sur le lieu de travail imposaient à l'employeur de prévoir des contreparties aux temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage sous forme de repos ou sous forme financière⁽¹⁾.

À compter du mois de mai 2009, l'employeur avait introduit une exception à la règle prévue en ces termes, « *sauf lorsqu'ils sont portés pour la prise de poste* ». En permettant aux salariés de venir et de repartir de leur poste en portant leur tenue de travail, l'employeur était ainsi dispensé de l'octroi d'une contrepartie. Si cette modification du règlement intérieur avait fait l'objet d'un avis favorable du comité d'entreprise, elle était en revanche intervenue sans consultation du CHSCT.

Les demandes et argumentations

Soutenant qu'elle ne lui était pas opposable, un salarié astreint au port de la blouse a sollicité et obtenu des juges du fond une rémunération pour ses temps d'habillage et de déshabillage.

La Cour d'appel de Toulouse⁽²⁾ avait déclaré que le salarié était en droit de percevoir une rémunération pour ses temps d'habillage et de déshabillage. Ainsi, elle avait condamné la société à payer une somme à ce titre. Ayant été débouté, l'employeur a formé un pourvoi en cassation à l'appui duquel il a vainement soutenu que la compétence du CHSCT ne s'étendait pas à une modification du règlement intérieur tendant à permettre aux salariés de revêtir les vêtements de travail fournis par l'employeur en dehors de l'entreprise.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation, après avoir rappelé un principe bien connu selon lequel « *il résultait des dispositions de l'article L. 1321-4 du Code du travail que les clauses du règlement intérieur ne peuvent être modifiées qu'après que le projet ait été soumis à l'avis du comité d'hygiène, de sécu-*

⁽¹⁾ C. trav., art. L. 3121-3.

⁽²⁾ CA Toulouse, 21 févr. 2013, n° 11/01614.

rité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence », en déduit que la disposition ne lui ayant pas été soumise, « cette modification n'était pas opposable au salarié ».

Saisie de la validité d'une modification d'un règlement intérieur, la Chambre sociale, le 11 février 2015 contribue à cerner le domaine de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et énonce la sanction de son défaut de consultation par l'employeur. Cette décision invite à revoir les formalités d'entrée en vigueur du règlement intérieur.

• La portée du règlement intérieur

Le règlement intérieur est un « acte réglementaire de droit privé », obligatoire dans les établissements employant habituellement au moins vingt salariés, dont le contenu est précisément et strictement défini sous les articles L. 1321-1 à L. 1321-3 du Code du travail, lesquels prévoient une liste de matière pouvant y figurer. Cette liste est impérative et limitative.

Il a pour fonction de fixer les règles disciplinaires, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise et les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés⁽³⁾. Ainsi, le règlement intérieur peut rendre obligatoire le port d'une tenue de travail⁽⁴⁾. En l'espèce, d'après la décision d'appel, la tenue de travail des salariés consistait dans le port d'une simple blouse qui, compte tenu des horaires, pouvait être ôtée et remise plusieurs fois pas jour.

Si le législateur a défini la notion de « travail effectif » correspondant au « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles⁽⁵⁾ », le temps passé à s'habiller ou se déshabiller n'est pas assimilé, par la le législateur, à du temps de travail effectif.

Toutefois, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière dès lors que la tenue est imposée par « les dispositions légales, par stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail », dans la mesure où « l'habillement et le déshabillage est réalisé dans l'entreprise ou sur le lieu de travail »⁽⁶⁾.

En conséquence, c'est la modification tendant à la suppression de cette période qui devait être soumise au CHSCT.

• Appréciation extensive de l'article L. 4612-1 du Code du travail relatif aux missions du CHSCT

Débouté en appel, l'employeur, pour fonder son pourvoi, a vainement soutenu que la compétence du CHSCT ne s'étendait pas à une simple modification du règlement intérieur tendant à permettre aux salariés de revêtir les vêtements de travail fournis par l'employeur en dehors de l'entreprise. Il ne s'agissait donc pas, selon lui, d'une modification des conditions de travail au sens de l'article L. 4612-1 du Code du travail, ce qui induisait par voie de conséquence l'absence d'information et de consultation de l'ins-

tance. Dans son pourvoi, l'employeur se fondait notamment sur la modicité de la sujétion imposée aux salariés, correspondant à quelques minutes quotidiennes d'habillement et de déshabillage.

Si la Cour de cassation ne se prononce pas précisément sur cette question, en confirmant l'arrêt d'appel, elle reconnaît que la compétence du CHSCT s'étend au port d'une tenue vestimentaire ainsi qu'aux modalités d'exécution de cette obligation.

La décision s'inscrit dans une approche jurisprudentielle interprétant de manière extensive l'article L. 4612-1 du Code du travail. Celui-ci, qui énumère les missions du CHSCT, dispose que l'institution est compétente pour toutes les questions relatives à « la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs », « à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ».

En ce sens, le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail auxquels sont soumis les travailleurs⁽⁷⁾. Il doit être associé à ces domaines de compétences, conformément à la Circulaire du 25 mars 1993⁽⁸⁾, qui affère à l'organisation matérielle du travail, à son environnement et aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

Néanmoins, sous le contrôle de plus en plus étroit de la Cour de cassation, les juges ont tiré parti du renvoi général par le législateur « aux conditions de travail » pour étendre la sphère de consultation du CHSCT. Ce dernier s'exprime désormais sur un éventail très large de situations qui, à l'origine, échappaient à son champ de compétences. Ainsi, si le CHSCT s'est investi là où on ne l'attendait pas, cette évolution doit être appréciée au regard de la procédure stricte de consultation à la charge de l'employeur.

• Application stricte de la procédure de consultation à la charge de l'employeur en cas de modification du règlement intérieur

L'arrêt du 11 février 2015 rappelle l'obligation qui pèse sur l'employeur de recueillir, préalablement à toute modification du règlement intérieur, l'avis du comité d'entreprise et du CHSCT. En tant qu'« acte unilatéral », le règlement intérieur est un acte résultant de la seule volonté de l'employeur et il s'impose à tous les salariés de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de rechercher leur assentiment. En vue de limiter ce pouvoir organisationnel et de direction, le législateur a soumis l'employeur au respect d'une procédure de consultation des instances représentatives du personnel.

Ainsi, « le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel, ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité »⁽⁹⁾.

La jurisprudence interprète de manière stricte le respect de cette procédure. Cette interprétation est justifiée par la volonté d'encadrer le pouvoir de l'employeur et d'assurer le

⁽³⁾ C. trav., art. L. 1321-1 et L. 1321-2.

⁽⁴⁾ Cass. soc., 18 févr. 1998, n° 95-43.491.

⁽⁵⁾ C. trav., art. L. 3121-1.

⁽⁶⁾ C. trav., art. L. 3121-3.

⁽⁷⁾ C. trav., art. L. 4612-2.

⁽⁸⁾ Circulaire DRT n° 93/15, 25 mars 1993.

⁽⁹⁾ C. trav., art. L. 1321-4.

respect des garanties dont doivent bénéficier les salariés. En conséquence, les dispositions modifiées du règlement intérieur ne pourront entrer en vigueur que si l'employeur respecte la procédure prévue par le Code du travail et l'employeur pourra reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement intérieur que si lui-même justifie avoir préalablement consulté les représentants du personnel⁽¹⁰⁾. Rien de nouveau en la matière⁽¹¹⁾. En effet, la décision s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence selon laquelle un règlement intérieur introduit ou modifié sans qu'il ait été procédé aux consultations légalement imposées ou sans que l'inspecteur du travail en ait eu communication est privé d'effet à l'égard des salariés⁽¹²⁾. Il en a été jugé de même en cas d'absence d'affichage du règlement en méconnaissance de l'article R. 1321-1 du Code du travail⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ Cass. soc., 9 mai 2012, n° 11-13.687.

⁽¹¹⁾ Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 11-21.192 ; Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-15.696 ; Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-22.884.

⁽¹²⁾ Cass. soc., 4 juin 1969, n° 68-40.377 ; Cass. soc., 9 mai 2012, n° 11-13.687.

⁽¹³⁾ CA Rennes, 14 janv. 2015, n° 14/00618.

• Sanction en cas de non-respect de la procédure

En même temps qu'il fait l'objet d'une mesure de publicité par son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes du ressort l'entreprise ou de l'établissement, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du CHSCT, doit être communiqué à l'inspecteur du travail qui en contrôlera le contenu.

Cette procédure de contrôle exigeante est un « garde fou » nécessaire au maintien de la légalité des clauses qui pourront être opposées aux salariés, et dont il est acquis qu'elles pourront avoir des effets sur la relation contractuelle. C'est en conformité avec cette exigence qu'en cas de modification du règlement intérieur, la Cour de cassation sanctionne le non-respect de la procédure de consultation et notamment le défaut de sollicitation de l'avis du CHSCT, par l'inopposabilité aux seuls salariés des dispositions faisant l'objet de modifications du règlement intérieur. En conséquence, le défaut de consultation du CHSCT pour une modification d'une clause d'un règlement intérieur relative au port d'une tenue de travail ôte toute portée à ses dispositions.

Ainsi, et en bonne logique, la Cour de cassation a condamné l'employeur à l'indemnisation des salariés sur le temps passé à s'habiller et à se déshabiller, considérant ainsi que cette carence de l'employeur ne les privait pas de la possibilité de se prévaloir de ce règlement.

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 21 février 2013), que M. X... qui exerce les fonctions d'adjoint chef de magasin avec un statut d'agent de maîtrise, au sein de la société Aldi marché (la société), spécialisée dans le commerce alimentaire, a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que le salarié est en droit de percevoir une rémunération pour ses temps d'habillage et de déshabillage et de la condamner à payer une somme à ce titre, alors, selon le moyen, que le comité d'hygiène, de sécurité et des condi-

tions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; qu'en conséquence, il n'a pas à être consulté préalablement à la modification du règlement intérieur intervenue pour préciser que les salariés peuvent revêtir les vêtements de travail fournis par l'employeur en dehors de l'entreprise dès lors qu'il s'agit pour eux de venir travailler ou de rentrer à leur domicile après le travail ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 4612-1 et L. 1321-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1321-4 du code du travail que les clauses du règlement intérieur ne peuvent être

modifiées qu'après que le projet a été soumis à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence ;

Et attendu qu'ayant relevé, qu'alors que l'article 16 du règlement intérieur prévoyait que les vêtements de travail ne devaient pas être portés en dehors du lieu et des heures de travail, l'employeur avait introduit, à compter du mois de mai 2009, une exception permettant au salarié de venir et de repartir de son travail en portant sa tenue de travail, sans soumettre cette modification au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la cour d'appel a décidé à bon droit que cette modification n'était pas opposable au salarié ; (...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ; (...).