

:: :: vos chroniques :: ::

10/01/2012 - **Droits du salarié protégé**

Elus, aidez les salariés à identifier leurs obligations juridiques !



Règlement intérieur, notes de services, charte Internet... Les salariés n'ont pas toujours conscience de l'étendue des obligations juridiques qui s'imposent à eux, soutient Fabrice Allegoët. Dans cette chronique, le directeur associé de Success consulting invite les élus à communiquer sur ces potentielles sources de fautes disciplinaires.

"Vous êtes souvent songeurs quant aux nombreuses règles que vous devez respecter au sein de votre entreprise. Tout le monde les connaît par leur nom : le règlement intérieur, les notes de service... Peu en comprennent réellement le sens et la portée, au risque de ne pas se rendre compte des risques à ne pas respecter les obligations qu'impose l'ensemble de ces supports qui nous environnent.

Informer les salariés

Pourtant, les salariés sont très exposés et les licenciements pour faute grave augmentent. Cadence infernale que vous pouvez juguler. Comment me diriez-vous ?

En commençant tout simplement par informer. Les salariés en entrant au service de l'employeur ne sont pas toujours prévenus des règles à observer. Ils ont même, très souvent, des difficultés à comprendre ne serait-ce déjà leur propre contrat de travail. Le comité d'entreprise et les délégués du personnel peuvent, au travers de leurs compétences respectives, afficher de temps à autre les règles les plus emblématiques et qui façonnent le paysage autoritaire de l'entreprise.

Les élus peuvent aussi sensibiliser les salariés au travers de jeux (quizz, le saviez-vous ?, cherchez l'intrus, qui est qui ?...); cela a le mérite d'intéresser plus facilement jusqu'aux plus récalcitrants, tout en ajoutant à l'affaire un zeste de détente et de simplicité. Le résultat s'illustrera par lui-même. Nous sommes plus enclins en règle générale à retenir ce qui nous amuse.

Le règlement intérieur

Détaillons ensemble (et sommairement), les dispositions réglementaires connues de nom mais souvent ignorées dans leur fond. Ouvrons le bal avec le sempiternel règlement intérieur de l'entreprise. C'est un acte unilatéral de l'employeur. Le code du travail en limite toutefois son contenu. Il intéresse l'hygiène et la sécurité mais aussi la discipline. C'est un document écrit s'imposant au salarié comme à l'employeur et qui ne peut contenir des dispositions contraires aux lois et règlements. Il n'est obligatoire que dans les entreprises employant au moins 20 salariés. Il doit faire l'objet d'une consultation auprès des représentants du personnel comme en dispose l'article L.1321-4 du code du travail.

L'employeur doit communiquer le règlement intérieur à l'inspecteur du travail et assurer son dépôt auprès du conseil de prud'hommes. Son affichage est obligatoire dans l'entreprise (souvent dans un panneau destiné aux communications du service des ressources humaines). L'absence d'élaboration du règlement intérieur expose l'employeur à des sanctions dans les entreprises où il est rendu obligatoire.

De la part d'un salarié, le non respect de ses dispositions peut constituer une faute grave entraînant un licenciement même si le salarié justifie d'une importante ancienneté au sein de l'entreprise comme l'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt (n° 1213) du 1er juillet 2008 (Cass. Soc. N° de pourvoi 06-46.421).

Gare aux notes de service

Les notes de services sont souvent utilisées comme complément des règles initiales contenues dans le règlement intérieur. Beaucoup de salariés n'accordent que très peu d'importance à celles-ci, pensant à tort qu'il ne s'agit que de notes d'informations. C'est d'ailleurs le franchement, une confusion des genres habilement entretenue par la direction de certaines entreprises.

En réalité, comme le précise très bien l'article L.1321-5 du code précité, lorsqu'il existe un règlement intérieur, les notes de service qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières qui relèvent du règlement intérieur sont considérées comme des adjonctions à celui-ci. Elles sont donc soumises aux mêmes règles que le règlement intérieur. Par contre, il ne saurait être question d'assimiler au règlement intérieur l'ensemble des notes de service qui sont nécessaires à l'organisation de l'activité d'une entreprise.

Les mesures qui ne concerneraient que des catégories limitées de personnel ou qui n'auraient qu'un caractère temporaire ne relèvent pas de la procédure du règlement intérieur. La note de service expose donc les salariés qui sont concernés par de nouvelles mesures organisationnelles voire structurelles, doivent en respecter les fondements pour peu que ceux-ci n'enfreignent pas la loi de manière générale. La note d'informations quant à elle est limitée dans sa portée, à l'instruction (mode d'emploi) d'une mécanique consistant à aider les salariés à l'exécution ou à l'achèvement de leurs tâches –missions. Il n'y a pas d'autres enjeux que ceux de favoriser le travail tant pour répondre à des critères qualitatifs qu'à des besoins quantitatifs.

Et aux chartes Internet

Est assimilé au règlement intérieur, comme pour les notes de service, tout autre document (code de déontologie, charte du personnel) qui porte prescriptions générales et permanentes dans les matières ressortant du règlement intérieur. En revanche, lorsqu'un code de déontologie ne constitue qu'une fixation de nouvelles modalités d'application concernant des obligations existantes, il n'y a pas modification du règlement intérieur.

Il n'y a alors pas lieu d'effectuer les formalités prévues par le code du travail (procédure de consultation, de dépôt et de publicité) en matière de règlement intérieur (Cass. soc. 28 mai 2008, no 07-15.744).

À noter également que l'introduction des nouvelles technologies dans les entreprises n'a pas toujours comme bienfait d'augmenter la productivité... En effet, les moyens informatiques (hardware et software) mis à la disposition des salariés sont parfois utilisés à d'autres fins, n'ayant strictement aucun lien avec les fonctions qui leur sont confiées. Cependant, l'employeur peut limiter l'accès à internet à des fins strictement professionnelles, ou au contraire, il peut le tolérer à titre personnel. Afin de poser les contours de l'utilisation du web au sein de l'entreprise, il peut mettre en place une charte internet ou informatique. Depuis peu et compte tenu de l'essor des réseaux sociaux, les employeurs créent des chartes encadrant l'utilisation de ces médias prisés des salariés.

Connaître son statut collectif

Il existe également au sein de nombreuses entreprises, des accords d'entreprise comme le prévoit notamment l'article L.2232-12 du code du travail ; ce sont des accords collectifs conclus au niveau d'une entreprise, soit entre l'employeur et les syndicats de salariés représentatifs, soit entre l'employeur et les représentants du personnel et s'appliquant exclusivement à celle-ci. L'accord d'entreprise peut prévoir de s'étendre à l'ensemble des filiales existantes ou à venir au moment de sa conclusion, et il reste en outre applicable même en cas de rachat ou de transfert d'entreprise. Il existe de nombreux accords d'entreprise à commencer par le plus courant ; l'accord d'aménagement du temps de travail (ou accord 35 heures). Nous avons également des accords portant sur la gestion des seniors (devenu obligatoire), sur la formation professionnelle, la carrière et la promotion professionnelle, les congés payés, les garanties complémentaires (prévoyance et mutuelle), la participation et/ou l'intéressement... Ces accords sont souvent source de droits mais de leurs dispositions peuvent naître des obligations s'imposant aussi aux salariés."