



**Formalités du règlement intérieur : un syndicat peut
demander la suspension, pas l'annulation**

➤ **Rappel des règles applicables**

L'article L. 1321-4 du Code du travail prévoit les formalités à respecter par l'employeur pour l'entrée en vigueur du règlement intérieur, à savoir :

- avis du CSE,
- mesures de publicité (affichage),
- communication à l'inspecteur du travail,
- indication de la date de son entrée en vigueur (postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités).

Les syndicats professionnels peuvent agir en justice devant toutes les juridictions afin d'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 (article L. 2132-3 du Code du travail).

➤ **Quels étaient les faits ayant donné lieu au litige ?**

Un salarié se voit notifier une mise à pied disciplinaire de deux jours dont il demande l'annulation devant le conseil des prud'hommes au motif notamment que l'employeur n'a pas respecté certaines formalités relatives au règlement intérieur sur lequel repose la sanction du salarié.

Un syndicat intervient volontairement à l'instance pour demander l'inopposabilité du règlement intérieur à tous les salariés de l'entreprise en raison de l'absence de respect par ce dernier des formalités de consultation, de dépôt et de publicité, ainsi que la bonne date d'entrée en vigueur.

➤ **Quelle est la solution dégagée par la Cour de cassation ?**

Après avoir rappelé les textes applicables en l'espèce, la Cour en déduit que le syndicat peut demander en référé la suspension du règlement intérieur d'une entreprise pour défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles prévues par le Code du travail, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut être introduit dans l'entreprise.

Le non-respect de ces formalités porte effectivement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession que ce syndicat représente.

En revanche, pour la Cour de cassation, un syndicat n'est pas recevable à demander au juge qui statue 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 prévues par les textes.

En d'autres termes, si le syndicat peut obtenir en référé la suspension provisoire du règlement intérieur tant que les formalités substantielles n'auront pas été effectuées par l'employeur afin de l'y contraindre à y procéder, il ne peut en aucun cas obtenir l'annulation dudit règlement intérieur, ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise.

<https://www.courdecassation.fr/decision/67189212d8ceca1cd7018c98>