

## LE REGLEMENT INTERIEUR

**L'obligation d'élaborer un règlement intérieur est-elle subordonnée à un seuil d'effectif ? Si oui l'employeur doit-il respecter une procédure spécifique et peut-il librement fixer le contenu du règlement intérieur ?**

Avant d'apprécier le régime juridique du règlement intérieur notamment sa procédure d'élaboration stricto-sensu et son contenu, il faut vérifier si l'employeur est, ou non, contraint d'élaborer cet acte réglementaire en en déterminant le **champ d'application**.

**I) L'effectif de l'entreprise : principal critère déterminant le champ d'application du règlement intérieur**

Au préalable, il convient de se demander si la réglementation relative au règlement intérieur concerne tout type d'entreprise. L'article L 1311-1 du Code du travail apporte la réponse en indiquant que cette législation concerne notamment les établissements des employeurs de droit privé.

Il faut donc s'intéresser aux critères qui rendent obligatoire l'élaboration d'un règlement intérieur et savoir si l'employeur, les remplit.

L'article L 1311-2 du Code du travail rend la rédaction d'un tel document obligatoire seulement si l'entreprise atteint un seuil d'effectif défini. Ainsi, l'employeur qui emploie « habituellement » au moins vingt salariés y sera contraint. Ici, plusieurs remarques doivent être faites.

- *Premièrement*, en dessous de 20 salariés, son élaboration est facultative. Ceci signifie que le seuil de 20 salariés n'est pas une condition pour élaborer cet acte réglementaire mais un critère à partir duquel ce document devient obligatoire. D'ailleurs si l'employeur ne s'y conforme pas, il sera pénalement sanctionné et devra payer une contravention de 4ème classe au plus ; c'est l'article R 1323-1 du Code du Travail.

Mais attention, si l'employeur, fait le choix d'établir un règlement intérieur en deçà de 20 salariés, il devra respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur..

- *Deuxièmement*, il faut se demander à partir de quel moment apprécier le seuil de 20 salariés. L'article précité ( L 1311-2 du Code du travail) utilise le terme « habituellement », il faut

donc savoir ce que recouvre cette notion. En effet, l'employeur doit-il maintenir ou non le seuil de 20 salariés pendant un temps déterminé pour que la rédaction du règlement intérieur devienne obligatoire ? Il n'y a aucune précision dans le Code du travail, des sources extérieures sont donc intervenues. Il y a eu une évolution. D'abord, la chambre sociale de la cour de cassation dans un arrêt du 6 mai 1981<sup>1</sup> s'en remet aux juges du fond pour déterminer cette notion, le caractère habituel des effectifs étant considéré comme une question de faits. Puis, une Circulaire de la Direction des Relations de Travail du 15 mars 1983<sup>2</sup> est intervenue pour indiquer que l'établissement du règlement intérieur est obligatoire lorsque l'entreprise atteint l'effectif de 20 salariés pendant une durée de 6 mois. Toutefois cette règle ne s'applique pas lorsqu'à sa création, l'entreprise comprend déjà un effectif de 20 salariés ; en effet l'article R 1321-5 du Code du travail fixe un délai de 3 mois pour l'élaboration du document.

- *Troisièmement*, s'agissant du périmètre à prendre en compte pour déterminer le seuil d'effectif, il faut se référer à la structure de l'employeur. Dans ce cas, le seuil de 20 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise.
- *Enfin*, il convient de s'interroger sur les règles de calcul liées à l'effectif des salariés. En effet, il est important de savoir quels types de contrats de travail doivent être retenus dans le calcul des effectifs. Il faut se référer aux articles L 1111-2, L 1111-3 et L 1251-54 du Code du travail. Sont notamment pris en considération, les contrat à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée, les intérimaires et les contrats de travail à temps partiel au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise et de la durée normale de travail dans celle-ci..

Que l'employeur décide de mettre en place un règlement intérieur ou qu'il y soit contraint, des formalités doivent être respectées. En effet, pour être valable, le règlement intérieur doit répondre à une **procédure d'élaboration rigoureuse** qui, si elle n'est pas respectée, peut entraîner une sanction pénale pour l'employeur. L'article R 1323-1 du Code du travail prévoit le paiement d'une contravention de 4ème classe au plus.

---

1 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 6 mai 1989, Bulletin civil V n°375

2 Circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983 « relative à l'application des articles 1er à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise »

## II) Une procédure d'élaboration rigoureuse

Quatre grandes étapes doivent être respectées.

La première étape consiste à rédiger le règlement intérieur en respectant les formes imposées par le Code du travail. Par principe, étant un acte unilatéral traduisant le pouvoir d'organisation et de direction de l'entreprise, c'est à l'employeur que revient le soin d'élaborer ce document. D'après les articles L 1321-1 et L 1321-6 du Code du travail, le règlement intérieur est un document qui **doit** être écrit et rédigé en français. Il peut cependant être traduit en une ou plusieurs langues étrangères. Le non respect de cette condition linguistique est puni par la sanction pénale prévue à l'article R 1323-1 du Code du Travail.

La deuxième étape a trait à la procédure de consultation des représentants du personnel comme indiqué à l'article L 1321-4 du Code du travail. En effet, l'employeur doit consulter les représentants du personnel sur le contenu du règlement intérieur mais aucun délai légal n'a été fixé. Ces derniers émettent un simple avis c'est-à-dire que l'employeur n'est pas tenu de suivre leurs observations. Bien que simplement consultatifs, ces avis constituaient initialement, d'après la chambre sociale de la Cour de cassation<sup>3</sup>, une formalité substantielle de laquelle l'employeur ne pouvait s'affranchir car, à défaut, le règlement intérieur serait nul ; désormais, c'est l'inopposabilité qui est retenue. De plus, à défaut de consultation, l'employeur commettrait un délit d'entrave à l'égard des représentants du personnel que sont le Comité d'entreprise (article L 2328-1 du Code du travail), les délégués du personnel (article L 2316-1 du Code du travail) et le Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (article L4742-1 du Code du travail). En outre, il sera sanctionné pénalement par l'article R 1323-1 du Code du travail.

De plus, un *ordre de consultation a été établi*. Ainsi, en premier lieu, l'employeur doit consulter les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mais uniquement sur les matières relevant de sa compétence (article L 1321-4 du Code du travail) ; c'est-à-dire sur les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise. Puis, l'employeur devra consulter le Comité d'entreprise sur la totalité du règlement intérieur.

Toutefois, une difficulté doit être soulevée puisque, en principe, ces institutions ne sont présentes que dans les entreprises employant au moins 50 salarié. Ainsi qu'en est-il du respect de la procédure de consultation ? Le Code du travail a prévu cette situation et indique que dans les entreprises de

---

3 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 4 juin 1969, Bull civ V n°367

moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis d'une part des missions du Comité d'entreprise et d'autre part de celles dévolues au CHSCT (article L 4611-3 du Code du travail ). En conséquence, les délégués du personnel seront consultés simultanément sur les mesures relatives à la santé et à la sécurité puis sur l'ensemble du règlement intérieur.

Conformément à l'article L 1321-4 du Code du Travail, la troisième étape consiste, pour l'employeur, à communiquer le règlement intérieur à l'inspecteur du travail. Il doit être transmis en deux exemplaires (article R 1321-4 du Code du travail) et être accompagné de l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel ainsi que de celui émis par le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut des délégués du personnel. Aucun texte ne mentionne une nécessaire motivation des avis ; avis qui sont formalisés soit par le procès verbal de réunion du Comité d'entreprise soit par un document écrit rendant compte de la consultation des représentants du personnel. Une précision a été apportée la Direction des relations de travail dans une circulaire du 15 mars 1983<sup>4</sup> : dans le cas où l'employeur a apporté des modifications au document qu'il avait initialement établi suite aux observations des institutions représentatives du personnel, c'est le règlement intérieur modifié qui doit être envoyé à l'inspecteur du travail.

Cette communication doit se faire lorsque le règlement intérieur fait l'objet des mesures de publicité, qui seront vues ultérieurement, mais il n'y a aucun délai légal indiqué.

Le Code du travail n'indique pas quel est l'inspecteur du travail compétent pour contrôler à la fois la procédure d'élaboration du règlement intérieur et son contenu, la jurisprudence administrative est donc intervenue. En présence d'une société indépendante juridiquement et ne comportant pas d'établissement, l'inspecteur du travail compétent est celui dans le ressort duquel l'entreprise a son siège, c'est ce qu'il ressort de l'arrêt rendu le 5 juin 1987 par le Conseil d'Etat ; solution confirmée dans un arrêt du 8 juin 1988<sup>5</sup>.

La communication à l'inspecteur du travail est une simple formalité de dépôt, ce n'est pas une condition de validité du règlement intérieur. C'est ainsi que la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 28 mars 2000<sup>6</sup> a indiqué, qu'à défaut, le règlement intérieur reste valable et un salarié qui y aurait intérêt peut même se prévaloir de son contenu. Néanmoins, si l'employeur ne respecte pas cette communication, il sera condamné au paiement d'une contravention de 4ème classe conformément à l'article R 1323-1 du Code du travail.

---

4 Circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983 « relative à l'application des articles 1er à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise »

5 Arrêt du Conseil d'Etat du 8 juin 1988 ; pourvoi n°84 399

6 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 28 mars 2000 ; pourvoi n°97-43411

La quatrième étape est relative aux formalités de publicité et d'entrée en vigueur; elle est importante puisqu'elle conditionne le point de départ du délai pour l'entrée en vigueur du règlement intérieur. En effet, l'article L 1321-4 du Code du travail énonce que le règlement intérieur doit entrer en vigueur un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt qui vont être relatées.

Il y a deux règles à respecter. Premièrement, l'employeur doit déposer le règlement intérieur au greffe du Conseil de prud'hommes situé dans le ressort de l'entreprise (article R 1321-2 du Code du travail). Deuxièmement, l'employeur doit procéder à la publicité du règlement intérieur en l'affichant dans les lieux de travail, dans les locaux ainsi qu'à la porte des locaux où se fait l'embauche (article R 1321-1 du Code du travail). L'objectif étant l'information, le document doit être placé dans un lieu facilement accessible. Toutefois, peu importe que l'employeur effectue d'abord la formalité d'affichage puis celle de dépôt, aucun ordre n'a été fixé, l'essentiel étant qu'elles aient été accomplies. Ces règles sont d'ordre public, en conséquence et par principe un salarié aurait pu solliciter la nullité du règlement intérieur, mais la jurisprudence retient désormais l'inopposabilité du règlement intérieur au salarié comme sanction. De même, si ces formalités faisant courir le délai relatif à l'entrée en vigueur du règlement ne sont pas respectées, le document sera inopposable aux salariés. Enfin, l'employeur qui ne respecte pas ces formalités sera pénalement sanctionné par l'article R1323-1 du Code du travail.

Comme dit précédemment, une fois ces formalités accomplies, le règlement intérieur *ne peut entrer en vigueur immédiatement*, il y a un délai d'un mois pendant lequel il ne peut s'appliquer (article R 1321-3 du Code du travail) . D'ailleurs, d'après l'article L 1321-4 du Code du travail, le règlement intérieur doit lui-même prévoir la date de son entrée en vigueur.

Une fois le délai d'un mois expiré, le règlement intérieur *s'impose de plein droit aux salariés*, l'employeur n'a pas besoin de leur remettre un exemplaire, ni même de requérir leur consentement ; ceci est affirmé par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 4 mai 1977<sup>7</sup>. D'ailleurs, ce document unilatéral s'impose à tous les salariés, peu importe qu'ils aient été embauchés avant ou après la mise en place de celui-ci.

Après avoir retracé le formalisme lié à la procédure d'élaboration, il faut maintenant **appréhender le contenu de cet acte réglementaire.**

---

7 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 4 mai 1977 ; pourvoi n°76 40251

### III) Un contenu strictement encadré mais en constante évolution

Si l'employeur doit rédiger unilatéralement le règlement intérieur, il ne dispose pas d'une liberté totale ; le contenu de ce document étant strictement encadré. C'est ainsi que l'on distingue les clauses devant impérativement apparaître dans le règlement intérieur, de celles qui sont expressément interdites et enfin de celles qui sont facultatives.

Les domaines du règlement intérieur touchent principalement à la santé, la sécurité et la discipline du salarié. L'objectif est de prévenir tout risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle et de sensibiliser les salariés à ces sujets.

Les clauses obligatoires sont énumérées par le Code du travail. Conformément à l'article L 1321-1, le règlement intérieur a pour objet de fixer exclusivement :

- *« les règles d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise et notamment les dispositions retraçant les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection et encadrent également l'utilisation de substance et de préparations dangereuses prévues à l'article L 4122. »* Le texte précise que ces conditions doivent être proportionnées, puisque les règles énoncées doivent être adaptées à la nature de la tâche à accomplir. L'employeur n'a pas besoin de dresser une liste exhaustive de toutes les prescriptions particulières relatives à l'hygiène et la sécurité qui seraient susceptibles de s'appliquer dans l'entreprise. Il doit simplement énoncer l'obligation pour chaque salarié de se conformer aux dispositions légales et aux consignes spécifiques de l'entreprise qui leur seront communiquées.
- *« les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises » ;*
- *et les règles générales et permanentes relatives à la discipline notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.*

Doivent également figurer dans ce document, conformément à l'article L 1321-2 du Code du travail, non seulement les règles relatives aux droits de défense des salariés définis légalement, aux articles L 1332-1 à L 1332-3 du Code du travail, ou par la convention collective applicable à l'entreprise ; mais également les dispositions relatives aux harcèlements moral (article L 1152-4 du Code du travail) et sexuel (article L 1153-5 du Code du travail). L'employeur doit rappeler la prohibition de

tels agissements mais également l'impunité des personnes qui dénonceront de tels comportements.

Le contenu du règlement intérieur est très encadré et limité comme en témoigne son caractère exclusif. Ainsi, toutes les dispositions qui ne rentrent pas dans les domaines précités doivent être exclues de ce document, c'est ce qu'il ressort de l'arrêt rendu le 12 décembre 1990<sup>8</sup> par la chambre sociale de la Cour de cassation. Les clauses étrangères présentes dans le règlement intérieur ne pourront pas être opposées aux salariés, elles seront considérées comme étant inexistantes.

D'autres clauses énoncées à l'article L 1321-3 du Code du travail sont expressément prohibées. C'est le cas des dispositions contraires aux lois, aux règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il en va de même s'agissant des dispositions ayant pour objet de restreindre les droits des personnes et leurs libertés individuelles. Toutefois dans ce cas, une exception doit être rapportée puisque l'employeur peut mettre en place une telle restriction mais sous plusieurs conditions : la limitation doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Des précisions ont été apportées par la Chambre sociale de la Cour de cassation. Dans un arrêt rendu le 14 janvier 2014<sup>9</sup>, elle rappelle que la clause portant atteinte à une liberté individuelle doit être formulée de manière précise ; puis la formation plénière, dans un arrêt dit « Baby loup » du 25 juin 2014<sup>10</sup>, interdit à une telle clause d'avoir une portée générale, d'autant plus lorsque la structure comprend un faible effectif qui conduit à en viser tout le personnel. Dans cas, le critère relatif à la nature de la tâche à accomplir serait évincé. Enfin toutes les clauses à caractère discriminatoire sont interdites. L'article L 1321-3 du Code du travail dresse une liste de tous les motifs concernés.

Enfin, des clauses facultatives peuvent être insérées dans le règlement intérieur mais elles doivent être liées à l'organisation du travail et de l'entreprise. Ces prescriptions doivent être générales. Il peut s'agir de l'accès au réfectoire, des conditions d'utilisation des douches ou vestiaires... De même, l'employeur peut indiquer la conduite à tenir pour les salariés afin d'exercer leur droit de retrait. Sa mention dans le règlement intérieur n'est pas une obligation, puisque le droit de retrait a une origine légale prévue à l'article L 4131-1 du Code du travail. Toutefois si l'employeur souhaite le faire apparaître, il ne doit en aucun cas porter atteinte à ce droit.

---

8 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 12 décembre 1990 ; Bulletin civil V n°670

9 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 14 janvier 2014 ; pourvoi n° 12-27284

10 Cour de cassation formée en Assemblée plénière, arrêt du 15 juin 2014 dit « Baby loup », pourvoi n°13-28369

L'employeur, qu'il rédige ou reprenne le règlement intérieur, devra s'assurer que les clauses obligatoires figurent dans le règlement et que celles qui sont prohibées n'y apparaissent pas. Le cas échéant, il lui incombe d'en modifier le texte avant de respecter la procédure d'élaboration.

Il convient donc de s'intéresser aux nouveautés qui sont apparues depuis cette date pour savoir quelles modifications doivent être envisagées.

Premièrement, le code du travail a été modifié en 2008 mais s'agissant d'une re codification à droit constant, les dispositions relatives au règlement intérieur restent identiques. En effet, le droit positif reste en vigueur, seul le numéro des articles et l'agencement des parties ont été modifiés.

Plus concrètement, depuis le 1er février 2007, une nouvelle réglementation liée au tabac est entrée en vigueur. En effet, par un décret du 15 novembre 2006<sup>11</sup>, le gouvernement a renforcé les règles relatives à la consommation du tabac dans l'entreprise. Désormais l'interdiction de fumer s'applique dans tous les lieux à usage collectifs clos ou couverts (article L3511-7 Code santé publique), ce qui inclus le cadre de l'entreprise (R3511-1 code santé publique). En pratique sont donc notamment concernés les locaux affectés à l'ensemble du personnel et les locaux de travail tels que les salles de réunion, les salles de formation et même les bureaux, peu importe qu'ils soient individuels ou non. En effet l'objectif est de lutter contre le tabagisme passif et d'assurer la sécurité des salariés.

Dès lors, l'employeur doit impérativement se mettre en conformité avec les objectifs issus de la réglementation. A défaut, il engagerait sa responsabilité en vertu de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur lui en matière de tabagisme ; cette responsabilité découle d'un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation du 29 juin 2005<sup>12</sup>, confirmé par un arrêt du 6 octobre 2010<sup>13</sup>. C'est ainsi que l'employeur doit non seulement mettre en place une signalisation apparente dans l'entreprise interdisant de fumer en vertu de l'article R 3511-6 du Code de la santé publique, mais qu'il doit également sanctionner, par le biais de son pouvoir disciplinaire, tout salarié contrevenant à cette réglementation. Néanmoins, l'interdiction de fumer ne doit pas obligatoirement être mentionnée dans le règlement intérieur pour trouver à s'appliquer dès lors qu'elle puise son origine dans un décret. En revanche, si l'employeur souhaite faire apparaître cette réglementation, il doit s'assurer de la conformité du texte avec les dispositions en vigueur.

L'employeur a cependant la faculté de déroger à cette disposition en mettant en place des lieux

---

11 Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif. Publié au JORF n° 265 du 16 novembre 2006, page 17249 texte n°17.

12 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 29 juin 2005 ; Pourvoi n°03 - 44412

13 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 6 octobre 2010 ; pourvoi n°09 - 65103

spéciaux affectés à l'utilisation de la cigarette. Ces lieux sont communément appelés « fumeurs » et comme toute restriction, des conditions strictes doivent être respectées. L'article R 3511-5 du Code de la santé publique impose de consulter le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut les délégués du personnels et le médecin du travail. Si de tels emplacements sont créés, ces consultations doivent être renouvelées tous les deux ans en vertu de l'article R 3511-5 du Code de la santé publique. Il y a aussi des spécificités techniques à respecter. Ces emplacements doivent être des salles closes exclusivement affectées à l'usage du tabac. Aucune prestation ne doit y être délivrée et aucune tâche d'entretien ni de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air n'ait été renouvelé pendant au moins une heure.

Parallèlement depuis 2010 le phénomène de la cigarette électronique se développe et vient même se substituer à la cigarette traditionnelle. Même si aucun texte n'a encore été promulgué, il est possible de penser qu'une future interdiction, identique à celle de la cigarette classique pourrait voir le jour. D'ailleurs, conformément à son obligation de sécurité de résultat, l'employeur est en droit d'interdire l'usage de la cigarette électronique dans son entreprise dès lors qu'une modification du règlement intérieur est soumise à la procédure d'élaboration édictée précédemment.

Ensuite, en 2007, des chartes éthiques se sont développées dans les entreprises. Ces codes de conduite importés des Etats-Unis ne nécessitent aucun effectif minimum pour être mis en place. Leur régime juridique a longtemps été controversé. Il semble désormais que deux hypothèses se distinguent.

D'une part, si les clauses insérées dans le document éthique relèvent des domaines exclusifs du règlement intérieur, ce document sera considéré comme une adjonction de celui-ci au même titre que les notes de service, c'est ce qui a été indiqué par différentes juridictions du fonds<sup>14</sup>. Dans ce cas, en vertu de l'article L 1321-5 du Code du travail la procédure d'élaboration doit être respectée et surtout la consultation des représentants du personnel. Toutefois si des clauses de portée générales figurent déjà dans le règlement intérieur, la charte constitue une simple modalité d'application de celui-ci (arrêt de la Cour de cassation du 28 mai 2008<sup>15</sup>). Dans ce cas, les représentants du personnel n'ont pas besoin d'être consultés. D'autre part, si la charte d'éthique ne comporte que quelques clauses relevant du règlement intérieur, l'employeur doit présenter ce document au comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel pour avis. Il s'agira alors de dispositions ajoutées au règlement intérieur et la procédure d'élaboration devra être respectée. Il s'agit d'éviter que

---

14 Cour d'appel Versailles, arrêt du 14 novembre 2007, RJS 3/08 n°246 ; TGI Nanterre, jugement du 19 octobre 2007 pourvoi n°06-06460

15 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 28 mai 2008 ; pourvoi n°07-15744

l'employeur insère des clauses de portée générale de manière arbitraire sans qu'elles ne puissent être contrôlées.

Par ailleurs, il y a eu des nouveautés concernant les domaines des harcèlements moral et sexuel.

La loi du 6 août 2012<sup>16</sup> a modifié la définition du harcèlement sexuel du Code du travail (article L 1153-1) pour l'aligner avec la nouvelle définition retenue à l'article L 222-33 du Code pénal. Ce délit incrimine désormais les faits selon deux modalités : il peut s'agir de faits répétés mais aussi des faits non répétés exerçant une pression grave sur la personne concernée.

La définition du harcèlement moral a aussi connu une évolution. La chambre sociale de la Cour de cassation a, d'une part, abandonné le critère de l'intention de nuire dans un arrêt du 10 novembre 2009<sup>17</sup> et a, d'autre part, étendu le domaine du harcèlement moral. Originellement axé sur l'aspect psychologique, le harcèlement moral est devenu un acte collectif par la reconnaissance du harcèlement managérial qui découle d'une organisation défailante du travail. C'est ce qu'il ressort d'un autre arrêt du 10 novembre 2009<sup>18</sup> rendu par la Cour de cassation.

De plus, l'ordonnance du 26 juin 2014<sup>19</sup> a modifié l'obligation d'affichage des textes du Code pénal qui répriment le harcèlement moral et a renforcé les mesures de prévention devant être prises par l'employeur pour assurer son obligation de sécurité de résultat. En effet, depuis un arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2006<sup>20</sup>, le harcèlement moral est entré dans la catégorie de l'obligation de sécurité de résultat ; une prévention était donc nécessaire. Cette prévention a été instaurée dès 2008 à l'article L 1152-4 du Code du travail qui disposait de la nécessité pour l'employeur de prévenir les agissements de harcèlement moral. En 2012, cet article a été modifié et un formalisme a été instauré : l'employeur doit afficher le texte du Code pénal dans les lieux de travail. Enfin, récemment, l'ordonnance du 26 juin 2014<sup>21</sup> impose à l'employeur de prévenir les salariés, les stagiaires et les personnes en formation de la réglementation relative au harcèlement moral et ceci par tout moyen.

Concernant l'alcool dans l'entreprise, il était déjà admis que l'employeur pouvait, via le règlement intérieur, en limiter l'introduction dans l'entreprise. Ces restrictions doivent être justifiées par des

---

16 Loi n°212-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Publiée au JORF le 7 août 2012, page 12921. Entrée en vigueur 8 août 2012

17 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 10 novembre 2009 ; pourvoi n°08-41497

18 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 10 novembre 2009 ; pourvoi n°07-45321

19 Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail. Publié au JORF n°0147 du 27 juin 2014, page 10629.

20 Chambre sociale de la Cour de cassation, arrêt du 21 juin 2006 ; pourvoi n°05-43914

21 Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail. Publié au JORF n°0147 du 27 juin 2014, page 10629.

mesures de sécurité. De même, l'employeur peut décider de mettre en place une procédure pour contrôler l'état d'ébriété des salariés, mais là encore cela doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et le salarié doit pouvoir contester ce contrôle. Récemment, un décret du 1er juillet 2014<sup>22</sup> est intervenu pour donner les moyens à l'employeur d'accomplir son obligation de sécurité de résultat dans les domaines de la santé et de la sécurité des salariés. Alors que l'article R 4228-20 du Code du travail autorise certaines boissons alcoolisées limitativement énumérées telles que le vin, la bière, le cidre et le poirée, depuis le 4 juillet 2014 l'employeur peut prévenir tout risque d'accident et donc interdire tout alcool dans l'entreprise, même les boissons précitées. Toutefois cette interdiction ou ces limitations doivent être proportionnées au but recherché.

Concrètement, l'employeur peut conserver dans le document les mesures générales relevant des domaines exclusifs tels que la santé, la sécurité et l'hygiène. Il doit faire attention à proscrire toute clause prohibée et peut, s'il le souhaite, modifier les clauses facultatives pour les adapter aux spécificités de son entreprises. L'employeur devra aussi, suite à la recodification du Code du travail de 2008, remplacer tous les numéros des anciens articles par les nouveaux.

De même, nous sommes en 2015 et depuis la rédaction du texte en 2007 des nouveautés sont intervenues. Ainsi l'employeur doit faire en sorte d'inclure la réglementation anti tabac de 2007 pour assurer au mieux son obligation de résultat, il doit aussi mettre en place une signalisation apparente dans l'entreprise interdisant de fumer dans l'entreprise, et même de « vapoter » s'il le souhaite. Cette signalisation passe par la mise en place de divers panneaux et affiches à l'entrée des lieux concernés.

L'employeur peut aussi décider d'aménager un emplacement clos destiné à l'usage du tabac ou de la cigarette électronique. Il devra pour ce faire consulter les délégués du personnel présents dans l'entreprise ainsi que le médecin du travail compétent.

Par ailleurs, il doit modifier les clauses relatives aux harcèlements moral et sexuel. Il doit notamment retranscrire la nouvelle définition du harcèlement sexuel prévue aux articles L 1153-1 du Code du travail et L 222-33 du Code pénal et communiquer par tout moyen les informations sur la prohibition du harcèlement moral. Il pourra en pratique coller des affiches au sein de l'entreprise ou même distribuer des flyers à chaque salarié par exemple.

---

22 Décret n°2014-754 du 1er juillet 2014 modifiant l'article R 4228-20 du Code du travail. Publié au JORF n°0152 du 3 juillet 2014, page 10988.