

Règlement intérieur (RI)

Analyse de certains thèmes

Le règlement intérieur (RI) est un document qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions, que le salarié et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise. Les règles de coexistence que celui-ci édicte ne peuvent, en priorisant les effets du lien de subordination, occulter les obligations légales de l'employeur.

Pour FO, un RI ne saurait être acceptable si conçu à sens unique, à charge pour les salariés. Telle que la grève est souvent présentée comme le résultat d'un échec en matière de dialogue social, le RI ne peut n'être qu'un recueil de motifs favorisant la notification des sanctions qu'il renferme.

Selon le Code du travail (article L.1321-3), le RI ne peut contenir de dispositions apportant, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Toute disposition discriminant les salariés sur les critères listés par cet article est illicite.

En développant certains des thèmes les plus sensibles présentés de manière fort subjective dans les projets présentés par les directions, nous entendons mettre à disposition de nos militants l'argumentation requise pour rappeler les règles de droit aux uns, et rassurer les autres, en l'occurrence les salariés clairement visés par cette orientation.

Les dispositions analysées ici :

- **À propos des substances psychoactives** p.2
- **Les messageries et les NTIC** p.3
- **Les libertés individuelles** p.3
- **Les effets personnels dans l'entreprise** p.4

Règlement intérieur (RI)

Analyse de certains thèmes

À PROPOS DES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

Dans les cas justifiés par des considérations de sécurité, le recours à l'alcootest ou au dépistage de toxicomanie éventuelle doit être effectué dans des conditions strictes.

Le test de dépistage de la toxicomanie est un test biologique pratiqué par un médecin qui détecte la consommation, récente ou non, de produits stupéfiants. Le salarié doit dans tous les cas être informé par le médecin du travail de la nature et de l'objet du test biologique qu'il va subir. Les résultats du dépistage sont soumis au secret médical. Le dépistage ne pouvant être systématique, la liste exhaustive des emplois dits « à risque » dans l'établissement doit être établie en collaboration avec le médecin du travail. (travail en hauteur, conduite de véhicules, manipulation de produits dangereux, l'ensemble des opérateurs de chantier, etc.).

Celui-ci peut avoir lieu : au moment de la visite médicale d'embauche ; au moment de la visite périodique ; lorsque l'employeur suspecte un salarié d'être sous l'emprise d'une drogue.

“ *Des tests pratiqués par la hiérarchie aboutissant à une sanction porteraient atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives.* ”

Dans ce dernier cas, l'employeur doit informer le médecin du travail verbalement ou sous pli confidentiel. S'il le juge utile, le médecin du travail procède alors au dépistage et informe l'employeur uniquement de l'aptitude ou de l'inaptitude du salarié à son poste de travail.

À noter, la prise de certains médicaments pour un traitement médical peut conduire à des « faux positifs ».

FO ne manquerait pas de dénoncer comme étant abusive une procédure disciplinaire initiée à partir d'un tel « diagnostic ». Dans tous les cas, nous ne saurions faire l'impasse sur l'importance d'agir de sorte qu'une **contre-expertise obligatoirement biologique** soit effectuée, afin d'endiguer toute volonté de sanctionner de manière empressée.

Ce 21 aout 2015, la cour administrative d'appel de Marseille a censuré un projet de règlement intérieur qui prévoyait la possibilité pour l'employeur de réaliser, afin de dépister la consommation de stupéfiants chez des salariés occupant des postes « hypersensibles », des tests salivaires aléatoires. En cas de résultat positif, une sanction disciplinaire pouvait être prononcée.

La Cour a estimé que : « *en faisant pratiquer ces tests par un supérieur hiérarchique et en prévoyant la possibilité d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement dans l'hypothèse d'un résultat positif* » le projet de règlement porte « *une atteinte disproportionnée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives par rapport au but recherché* ».

(CAA Marseille, 21-8-15, n° 14MA02413)

Règlement intérieur (RI)

Analyse de certains thèmes

LES MESSAGERIES ET LES NTIC

Afin de ne pas risquer de porter atteinte à la vie privée des salariés, car ils peuvent être amenés à faire un usage privé de leur messagerie, ce qui n'est pas interdit, l'employeur doit fixer les conditions de consultation de messagerie en cas d'absence.

Si le poste de travail mis à disposition par l'employeur a par principe un caractère professionnel, la Cour de cassation, par différents arrêts, a jugé que l'employeur ne peut ouvrir les messages ou fichiers identifiés par le salarié comme étant personnels qu'en présence de ce dernier.

- [Arrêt N° 08-40274 de la Cour de Cassation du 17 juin 2009.](#)
- [Arrêt N° 07-43877 de la Cour de Cassation du 21 octobre 2009](#)
- [Arrêt N° 11-28649 de la Cour de Cassation du 12 février 2013](#)
- [Arrêt N° 12-11866 de la Cour de Cassation du 16 mai 2013](#)
- [Arrêt N° 12-12139 de la Cour de Cassation du 19 juin 2013](#)

LES LIBERTÉS INDIVIDUELLES

Selon l'article L1121-1 du Code du travail, « *nul ne peut apporter, aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

En termes de liberté de conscience, les limites admises par la jurisprudence concernent deux domaines :

La protection des individus : la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les règles d'hygiène, les règles de sécurité et ne doivent pas relever du prosélytisme.

La bonne marche de l'entreprise : la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt commercial ou à l'image de l'entreprise.

L'article L. 1121-1 du Code du travail autorise une solution raisonnable et mesurée à la question du port de signes religieux. La réglementation présente une limitation et non une suppression de la liberté des salariés pendant leur temps de travail une limitation qui doit être justifiée, une limitation qui doit être cantonnée au strict nécessaire. Elle pourra, par exemple, s'appliquer à des salariés parce qu'ils sont en contact avec la clientèle et que leur tenue doit être uniforme ou, en tous les cas, anonyme, ou parce que la nature de leur travail impose des contraintes.

Règlement intérieur (RI)

Analyse de certains thèmes

LES EFFETS PERSONNELS DANS L'ENTREPRISE

Comme l'a jugé la Cour de cassation, « *le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée* ». Ce droit est particulièrement présent lorsque l'on évoque le sac personnel des salariés, ou les casiers mis par l'employeur à leur disposition. Le droit n'empêche pas l'employeur de fouiller les casiers ou le sac du salarié, mais il le restreint.

En effet, la jurisprudence encadre strictement cette fouille, afin de concilier au mieux les impératifs auxquels peut être confronté l'employeur (sécurité ou vols dans l'entreprise) et le droit du salarié au respect de sa vie privée, équilibre consacré par le législateur à l'article L. 1121-1 du Code du travail.

S'agissant de la fouille des casiers, l'employeur peut procéder à leur ouverture si un motif légitime le justifie (par exemple, motif de sécurité obligeant à vérifier la présence de produits interdits et/ou dangereux, motif de vols répétés).

Sauf risque ou événement particulier (alerte à la bombe par exemple), l'employeur peut contrôler le casier du salarié à condition de le faire en sa présence ou après l'avoir dûment averti. (Cass.soc. 15 avril 2008, n° 06-45.902).

S'agissant de la fouille du sac, les règles sont nettement plus strictes dans la mesure où le sac a une nature strictement personnelle à la différence du casier. Néanmoins, l'employeur peut faire procéder au contrôle du sac si un motif légitime le justifie.

Mais, l'employeur ne peut ouvrir le sac des salariés pour en vérifier le contenu qu'avec leur accord et à la condition de les avoir avertis individuellement, d'une part de leur droit de s'opposer à la vérification, d'autre part de leur possibilité d'exiger la présence d'un témoin.

En cas de refus du salarié de voir son sac fouillé, l'employeur ne peut le sanctionner.

Le seul recours de l'employeur est de faire intervenir un officier de police judiciaire (OPJ) afin qu'il procède à un contrôle, la fouille étant un pouvoir limité aux seuls douaniers.

Nombre d'autres éléments contenus dans les RI présentés méritent d'être analysés, et leurs fondements juridiques vérifiés.

FO rappelle cette règle fondamentale : Toute disposition illicite est réputée non écrite.