

SYNTHESE DU WEBINAIRE DU 15 OCTOBRE 2020 – LE REGLEMENT INTERIEUR

QUESTIONS POSEES PAR LES ADHERENTS DU SYNESI

1. Mise en place du règlement intérieur

> **Comment s'apprécie le seuil de 50 salariés (nombre de salariés ou ETP) ?**

Le règlement intérieur est obligatoire à partir de 50 salariés appréciés en équivalent temps plein, calculés selon les modalités de l'article L. 1111-2 du Code du travail.

> **Le CSE peut-il s'opposer à certaines dispositions du RI ?**

Non, le CSE est uniquement consulté sur le règlement intérieur avant sa mise en place. Il peut proposer dans son avis des modifications ou la suppression de certaines clauses, mais cet avis ne lie pas l'employeur. Il est néanmoins transmis à l'inspecteur du travail, qui le prendra en considération dans le cadre de son contrôle de légalité.

> **Y-a-t-il un délai pour l'application de la note de service ?**

Sauf urgence justifiant une mise en application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité prévues par une note de service (*article L. 1321-5 du Code du travail*), cette note de service s'applique, comme le RI, au plus tôt un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité (voir support de présentation du webinaire).

> **Est-ce que le plan activité et de continuité est considéré comme une annexe au RI ?**

Ce plan qui vise à organiser la poursuite et la reprise de l'activité n'est pas une annexe au RI dès lors qu'il ne prévoit pas d'obligations générales et permanentes dans les matières relevant de celui-ci. Il s'agit davantage de modalités d'organisation et d'aménagement de l'activité. Nous recommandons d'adopter une note de service distincte, reprenant les prescriptions d'hygiène et de sécurité, pour mettre en œuvre au sein de votre ACI le protocole sanitaire du 31 août 2020 mis à jour le 17 septembre 2020.

> **Une note de service doit-elle être communiquée à l'inspection du travail ?**

Oui, si elle peut être considérée comme une annexe au règlement intérieur, ie si elle comporte des prescriptions générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur.

> **Le RI s'applique-t-il aux administrateurs de l'Association ?**

Le règlement intérieur s'impose avant tout aux salariés de l'Association, même embauchés avant sa mise en application.

Néanmoins, les dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline sont applicables à toutes les personnes intervenant dans la structure, liées ou non par un contrat de travail, et donc y compris aux administrateurs non salariés (par exemple respect des consignes sanitaires).

2. Les manifestations du fait religieux dans la structure

> Peut-on rappeler les règles de laïcité dans le RI ?

En principe, dans les associations privées, telles que les ACI, le salarié a le droit au respect de sa liberté religieuse au travail. Mais ce principe peut faire l'objet d'exceptions puisque l'article L. 1121-1 du Code du travail permet à l'employeur de restreindre les libertés du salarié dans l'entreprise, à partir du moment où ces restrictions sont justifiées et proportionnées.

L'article L. 1321-2-1 du Code du travail donne également la possibilité à l'employeur d'introduire dans le règlement intérieur une clause instaurant une **neutralité** au sein de l'entreprise. Cette clause doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

L'employeur peut donc prévoir une clause de neutralité dans le règlement intérieur à plusieurs conditions :

- la clause doit être générale et indifférenciée : elle doit interdire aussi bien les signes religieux que les signes politiques et philosophiques ;
- la restriction ne doit concerner que les salariés ayant des contacts avec la clientèle.

*La spécificité des ACI pourrait conduire à **étendre cette obligation de neutralité au personnel d'encadrement compte tenu de la mission de formation et d'accompagnement qui leur incombe vis-à-vis des CDDI**. Néanmoins, la jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur cette question et, en l'état, elle semble limiter cette obligation de neutralité aux salariés en contact avec des tiers, et non avec d'autres salariés.*

La Cour de cassation a également repris à son compte le principe énoncé par la CJUE selon lequel l'employeur se doit, en cas de refus d'un salarié de se conformer à une telle clause, de tenter de lui proposer un poste sans contact visuel avec ces clients (tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire), plutôt que de licencier l'intéressé (Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855).

> Peut-on prier sur son temps de pause ?

L'article L. 1132-1 du Code du travail interdit les discriminations en raison de la religion ou des croyances du salarié. Ainsi, lorsque l'employeur restreint la liberté de prier, il ne peut pas le faire pour une religion en particulier, cette restriction devant concerner toutes les croyances. Inversement, la pratique religieuse du salarié au sein de l'entreprise doit être compatible avec les horaires, le respect des lieux de travail et des tâches confiées au salarié (CA Douai, 31 mai 2016, n° 14/03708).

Dans un guide publié par le ministère du travail, il est précisé que : « Vous pouvez prier, pendant votre temps de pause, dans votre bureau si cela ne perturbe pas l'organisation du travail. En revanche, si vous le faites sur votre temps de travail ou que cela gêne l'exécution du travail de vos collègues, une interdiction est justifiée. » (Guide du fait religieux dans les entreprises privées, page 21).

En effet, durant le temps de pause, un salarié peut parfaitement vaquer à des occupations personnelles, et notamment prier.

En revanche, le fait de prier devant ses collègues de travail ou à la vue des clients pourrait être assimilé à du prosélytisme (voir question suivante). Le salarié ne doit pas non plus prier dans un local dangereux pour sa sécurité ou dans lequel il n'a pas l'autorisation d'accéder. Si le salarié ne dispose pas d'un endroit adéquat, il convient de solliciter l'autorisation de l'employeur pour utiliser un local particulier.

Enfin, la prière ne doit évidemment pas perturber le travail : la Cour d'appel de Paris a plusieurs fois approuvé le fait de reprocher à un salarié de faire la prière sur son temps de travail (CA Paris, 17 juin 2014, n° S 10/01020 et CA Paris 11 octobre 2017, n° 16/01757).

> **Peut-on mettre une clause contre le prosélytisme ?**

Non, seule une clause de neutralité générale et indifférenciée est admise dans le RI.

En revanche, le prosélytisme en entreprise est considéré comme étant un exercice abusif de la liberté de religion, exposant le salarié concerné à une sanction disciplinaire (CA Aix-en-Provence, 15 février 1989, n° 87/5141).

3. Consommation de substances addictives et tests

> **La consommation de drogues sur le temps de pause déjeuner peut-elle être sanctionnée ? Comment apporter la preuve de cette consommation ? Mis à part les tests, que peut-on faire ?**

Si vous suspectez la consommation de substances addictives de la part du salarié, vous pouvez réaliser un éthylotest ou un test salivaire sous réserve qu'il soit prévu dans le RI et à condition de préserver les droits de la défense du salarié, de respecter le secret professionnel, et que ce test soit justifié par la nature des fonctions du salarié.

En dehors des tests, vous pouvez réunir un faisceau d'indices vous permettant de confondre le salarié (témoignages de collègues, aveu du salarié), mais cette consommation d'alcool ou de stupéfiants ne peut être sanctionnée que si elle constitue une faute (par exemple si elle entraîne une mauvaise exécution des tâches, ou un danger pour les personnes ou les biens.).

> **Comment le salarié doit regagner son domicile ? Peut-on le laisser partir avec son véhicule ?**

Au titre de votre obligation de sécurité, nous vous recommandons de ramener ou faire ramener le salarié en sécurité à son domicile.

> **Peut-on se baser sur des suspicions pour organiser le retour du salarié à son domicile en cas de consommation de drogue ?**

De simples suspicions ne suffisent pas à demander à un salarié de rentrer chez lui (yeux rouges par exemple). Seule la réalisation d'un test, la preuve de la consommation de drogues et/ou la démonstration que le salarié n'effectue pas correctement ses tâches peut vous permettre de suspendre l'exécution de son travail.

4. Limitation/Interdiction de l'utilisation du téléphone portable

> **Comment limiter l'usage du téléphone et/ou de la musique ?**

> **Peut-on « confisquer » les téléphones pendant le temps de travail ?**

L'article L.1121-1 du Code du travail précité dispose que l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés et à leurs libertés individuelles qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur d'une entreprise ne peut contenir des clauses dérogatoires à ce principe (*article L.1321-3 du même Code*). En application de ces dispositions, l'employeur ne peut interdire d'une manière générale, l'usage du téléphone portable personnel sur le lieu et pendant les horaires de travail.

Par exception, une interdiction de principe peut néanmoins s'envisager pour des raisons de sécurité, par exemple en cas de risque de perturbations d'appareils électroniques en milieu médical ou lorsque cet usage trouble nécessairement la bonne exécution du travail d'un salarié (notamment pour les métiers de service à la clientèle, de vente directe...). Dans ce cas, l'interdiction du téléphone personnel doit être précisée dans une note de service ou spécifiée dans le règlement intérieur.

En revanche, l'employeur peut limiter l'utilisation du téléphone portable personnel sur le lieu de travail par le biais d'une note de service ou du règlement intérieur sanctionnant un usage abusif du téléphone, s'il estime que cette utilisation peut troubler la bonne exécution des fonctions des salariés (pour le personnel d'accueil ou exécutant des tâches dangereuses par exemple).

L'utilisation du téléphone portable doit, en toutes hypothèses, garantir le respect du travail des autres salariés (baisser le volume, mettre son téléphone en mode vibreur, l'éteindre lors des réunions, s'isoler pour passer des appels, etc.). Une utilisation irrespectueuse peut être sanctionnée.

5. Questions connexes

> Peut-on faire mention du DUER ?

Le Code du travail prévoit que le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit être mis à jour lors « d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » ou « lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie » (*article R.4121-2 du Code de travail*). La pandémie de Covid-19 remplit simultanément ces deux conditions, ce qui nécessite une actualisation du document unique d'évaluation des risques.