

*Nous vous adressons nos meilleurs vœux pour la nouvelle année et avons le plaisir de vous annoncer que notre équipe se renforce avec l'arrivée de Maître Sébastien THULLIEZ, titulaire du Master « droit du travail et de l'emploi » de l'Université Toulouse 1 Capitole. Sa formation et son expérience le conduiront à intervenir dans nos divers domaines d'activité et, particulièrement, en droit social.*

## *Droit Social*

### Règlement intérieur :

Employeurs d'au moins 20 salariés : Avez-vous pensé à établir, ou le cas échéant actualiser, votre règlement intérieur (e-cigarette, principe de laïcité, agissements sexistes, harcèlement) ? Et respecté les formalités prévues en la matière (notamment communication à l'Inspection du Travail et dépôt au Conseil de Prud'hommes) ?

Pour mémoire, le Règlement Intérieur comporte, à l'exclusion de toute autre disposition,

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et sécurité
- Les dispositions générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions
- Les règles relatives aux droits de la défense des salariés et à la protection des victimes et témoins de harcèlement.

Et la Cour d'Appel de Rennes, qui pourrait donc faire des émules, considère qu'en l'absence de règlement intérieur alors que celui-ci est obligatoire, l'employeur est privé de la possibilité de sanctionner.

La Cour retient néanmoins (et heureusement pour les employeurs négligents ou débordés !) que le licenciement disciplinaire relève du régime légal du contrat de travail, l'absence de règlement intérieur étant dès lors sans incidence sur la validité du licenciement.

Par contre, l'avertissement ou la mise à pied disciplinaire infligés en l'absence de règlement intérieur sont nuls.