

# 42 - LES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR

## **OBJECTIFS :**

- **Repérer le rôle du règlement intérieur**
- **Identifier les composantes du pouvoir de direction de l'employeur**

## **Plan de la leçon**

- 1 – L'élaboration du règlement intérieur**
- 2 – L'exercice du pouvoir de direction**
- 3 – Le contrôle du pouvoir de direction**

# 1 – L'élaboration du règlement intérieur

## L'élaboration du règlement intérieur

Le pouvoir d'élaborer le règlement intérieur appartient, en France, unilatéralement et exclusivement à l'employeur.

Le Code du travail impose l'élaboration d'un règlement intérieur dans les entreprises et établissements d'au moins 20 salariés.

Le règlement intérieur est un écrit élaboré par l'employeur, fixant les règles générales et permanentes applicables dans son entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de discipline. Le règlement intérieur s'impose de manière unilatérale aux salariés et à toute personne présente au sein de l'entreprise.

### 1 Indiquez les règles auxquelles est soumis le règlement intérieur pour entrer en vigueur.

Pour entrer en vigueur, le règlement intérieur doit au préalable être affiché dans les locaux de l'entreprise, déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes, soumis aux délégués du personnel et envoyé à l'inspecteur du travail.

### 2 Qui contrôle les clauses du règlement intérieur ? L'inspecteur du travail contrôle la légitimité des clauses du règlement intérieur.

### 3 Résumez la procédure à respecter par l'employeur pour sanctionner un de ses salariés.

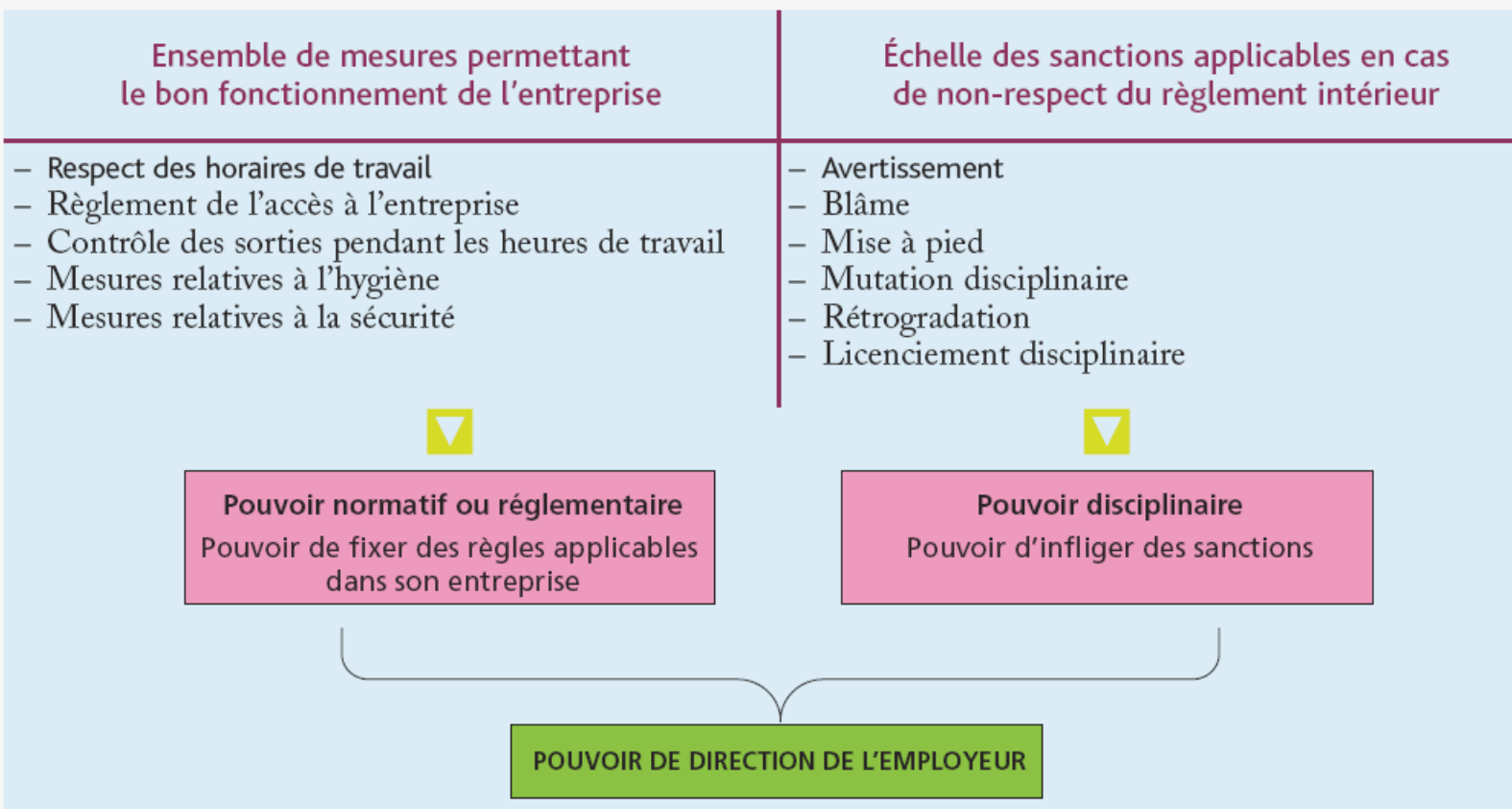
- Convocation du salarié par écrit à un entretien préalable par LRAR.
- Pendant l'entretien, le salarié peut être assisté par une personne de l'entreprise.
- Pendant l'entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recevra les explications du salarié.
- Après l'entretien l'employeur enverra une notification écrite au salarié relative au motif de la sanction par LRAR.

## 2 – L'exercice du pouvoir de direction

4 – Le pouvoir de direction comprend :

- le pouvoir réglementaire (fixer des règles applicables dans l'entreprise)
- le pouvoir disciplinaire (infliger des sanctions)

5 À partir du règlement intérieur de l'entreprise Randstad Intérim (DOC. 1), complétez le tableau ci-dessous.



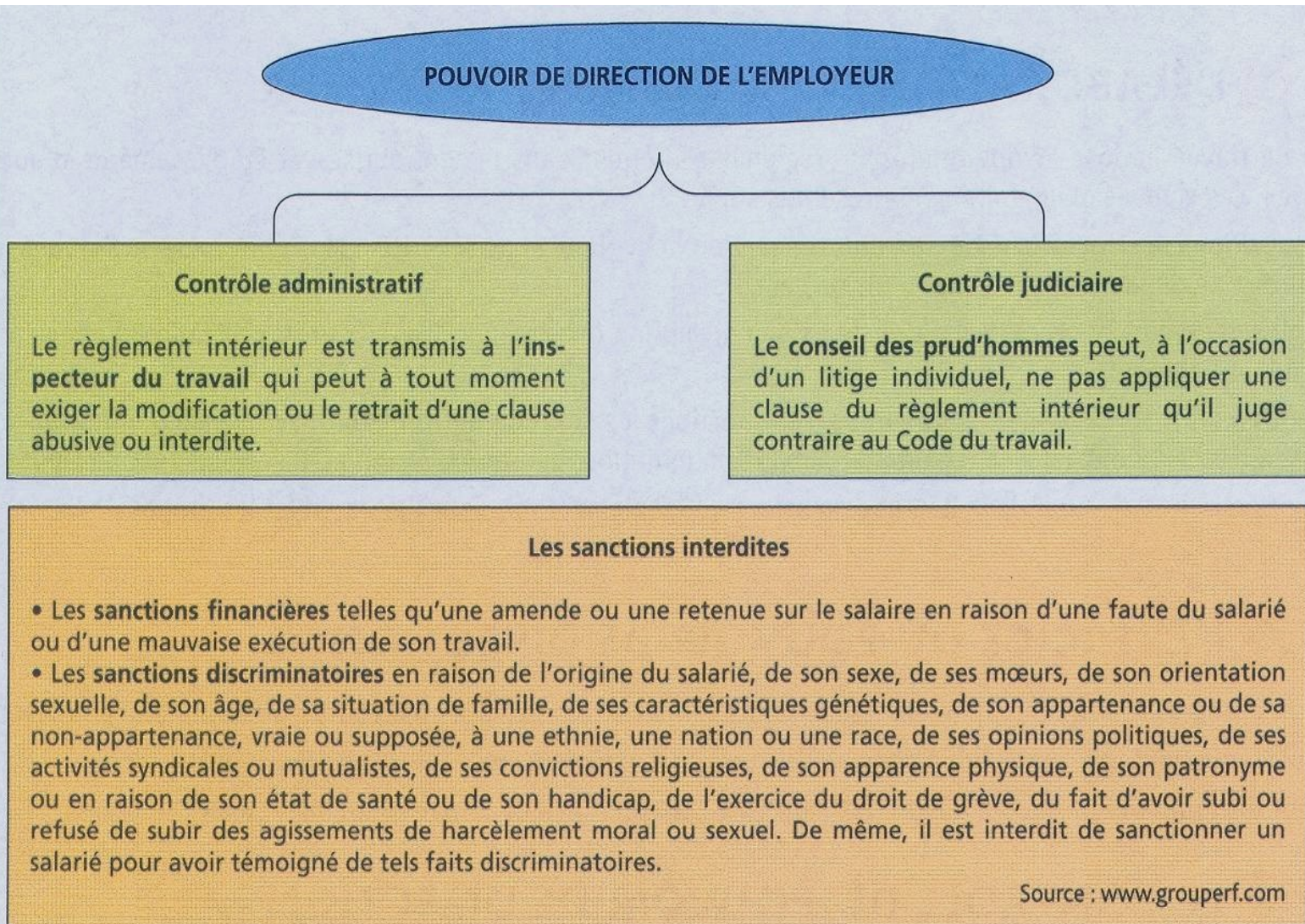
6 Relevez la sanction la plus grave qu'un employeur peut infliger à un salarié.

La sanction la plus grave que peut infliger un employeur à un salarié est le licenciement disciplinaire.

■ Complétez le tableau ci-dessous en précisant si les mesures énoncées relèvent du pouvoir normatif (réglementaire) ou du pouvoir disciplinaire.

Mesure	Pouvoir normatif	Pouvoir disciplinaire
① La mise à pied de trois jours a été notifiée à un salarié pour insubordination.		X
② Le contrôle des extincteurs doit être effectué une fois par an.	X	
③ Le port d'un badge est obligatoire pour circuler dans l'entreprise.	X	
④ Les salariés doivent respecter les consignes reçues de leur supérieur hiérarchique.		X
⑤ Le port de chaussures de sécurité est obligatoire pour toute personne travaillant dans les ateliers.	X	

### 3 – Le contrôle du pouvoir de direction



**8** Mentionnez les instances qui contrôlent les pouvoirs de l'employeur.

L'inspecteur du travail exerce un contrôle administratif sur la légitimité des clauses du règlement intérieur et le conseil de prud'hommes exerce un contrôle judiciaire sur la sanction prise par un employeur dans le cas d'un litige individuel.

**9** Indiquez pourquoi il est important de contrôler le pouvoir de direction de l'employeur.

Il est indispensable de contrôler le pouvoir de direction de l'employeur pour éviter tout abus de pouvoir ou pour contrôler des mesures qui seraient non conformes à la législation en vigueur (ex. : application de sanctions financières ou discriminatoires).

**10** Analysez les situations ci-dessous et complétez le tableau.

Situation	Sanction	La sanction est-elle légale? Oui/Non	Justification de la réponse
① Sonia Poulain, salariée dans l'entreprise Kodak, a reçu un avertissement pour cause de retards répétés.	Avertissement	Oui	L'employée doit respecter les horaires en vigueur.
② Patrice Lecontois, employé au sein de la société France Télécom, s'est vu contraint de payer une amende pour avoir utilisé à des fins personnelles le photocopieur de son entreprise.	Amende	Non	Les sanctions financières sont interdites.
③ Toni Marelli, transporteur chez « Toute la France », a été licencié pour faute lourde (conduite sous l'emprise de l'alcool).	Licenciement	Oui	Le transporteur était sous l'emprise d'alcool: atteinte grave à la sécurité.
④ Clara Boulay, vendeuse chez Leclerc, a été mutée pour avoir distribué des tracts syndicaux dans les locaux de l'entreprise.	Mutation	Non	La liberté syndicale est un droit; cette mutation est un abus de pouvoir de l'employeur.

## [ L'exercice du pouvoir de direction ]

### Ensemble des mesures permettant le bon fonctionnement de l'entreprise

- Respect des horaires de travail
- .....
- .....
- .....

### Échelle des sanctions applicables en cas de non-respect du règlement intérieur

- Avertissement
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

Pouvoir de direction de l'employeur

Contrôle administratif

Contrôle judiciaire

## [ L'exercice du pouvoir de direction ]

### Ensemble des mesures permettant le bon fonctionnement de l'entreprise

- Respect des horaires de travail
- Mesures relatives à l'hygiène
- Mesures relatives à la sécurité
- Règles relatives à la défense du salarié

### Échelle des sanctions applicables en cas de non-respect du règlement intérieur

- Avertissement
- Blâme
- Mise à pied disciplinaire
- Mutation
- Rétrogradation
- Licenciement disciplinaire

Pouvoir normatif ou réglementaire

Pouvoir disciplinaire

Pouvoir de direction de l'employeur

Contrôle administratif  
par l'inspecteur du travail

Contrôle judiciaire  
par le conseil de prud'hommes