

Un salarié peut-il contester la légalité d'une clause du règlement intérieur ?

Réponse courte

Oui, tout salarié peut **contester** une clause du **règlement intérieur** devant le **tribunal du travail** si celle-ci est contraire aux **dispositions légales**, aux **conventions collectives** ou aux **droits fondamentaux**. La contestation doit d'abord suivre la **voie hiérarchique interne** avant toute **action judiciaire**.

Définition

Le **règlement intérieur** est un **document écrit** établi par l'employeur qui définit les règles générales et permanentes relatives à l'**organisation du travail**, la **discipline**, l'**hygiène** et la **sécurité** au sein de l'entreprise. Il constitue un **acte réglementaire de droit privé** qui s'impose à tous les salariés dès son **entrée en vigueur**.

Conditions d'exercice

Pour contester une clause, le salarié doit démontrer :

- Un intérêt à agir direct et personnel
- L'illegalité de la clause (contraire au Code du travail, discriminatoire, atteinte aux libertés fondamentales)
- Le non-respect de la procédure légale d'élaboration ([L.414-3](#), [L.414-9](#))
- L'application effective ou imminente de la clause contestée

Modalités pratiques

La procédure de contestation suit plusieurs étapes :

- Reclamation écrite et motivée auprès de l'employeur
- Saisine de la délégation du personnel ([L.414-2](#))
- En cas d'échec, saisine de l'Inspection du Travail et des Mines ([ITM](#))
- En dernier recours, action devant le tribunal du travail

Le délai de prescription est de 3 ans à compter de la notification du règlement intérieur ou de son application préjudiciable.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- Consulter systématiquement la délégation du personnel avant toute modification
- Vérifier la conformité juridique des clauses
- Conserver les preuves de communication du règlement
- Traiter rapidement toute contestation

Pour le salarié :

- Documenter précisément les griefs
- Privilégier le dialogue social
- Respecter la hiérarchie des recours
- Constituer un dossier probant

Cadre juridique

Reference	Objet
Article <u>L.414-3</u>	Mission de la délégation du personnel : avis sur l'élaboration ou modification du règlement intérieur
Article <u>L.414-2</u>	Attributions de la délégation du personnel
Article <u>L.414-9</u>	Codetermination pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur (entreprises \geq 150 salariés)
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination
Article <u>L.121-4</u>	Éléments essentiels du contrat de travail
Article <u>L.124-11</u>	Protection contre les sanctions abusives

La contestation d'une clause du règlement intérieur ne suspend pas son application. Le salarié reste tenu de s'y conformer jusqu'à décision contraire du tribunal, sauf si la clause est manifestement illégale ou met en danger sa sécurité.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.