

Un règlement intérieur peut-il prévoir des conditions moins favorables que la CCT Nettoyage ?

Réponse courte

Non. L'article 26 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 interdit expressément que les dispositions des règlements intérieurs soient en contradiction avec la convention collective. Les **conventions particulières contraires** à l'esprit de la CCT ou **moins favorables** pour les salariés sont frappées de **nullité**. Ce principe de faveur garantit que la CCT constitue un socle minimal de droits incontournable.

Les règlements intérieurs doivent être remis **individuellement** à chaque salarié **contre récépissé**, ce qui garantit que le salarié a pris connaissance des règles applicables dans l'entreprise. L'employeur qui souhaite adapter certaines modalités d'organisation doit veiller à ce que chaque disposition du règlement intérieur respecte ou améliore les conditions prévues par la CCT, y compris les avantages acquis par les salariés.

Définition

Le **règlement intérieur** est un document unilatéral établi par l'employeur qui fixe les règles d'organisation, de discipline, de sanctions disciplinaires et de fonctionnement au sein de l'entreprise.

Dans le secteur du nettoyage, il doit respecter les dispositions de la CCT, qui constituent un plancher de droits ne pouvant être réduit. Le **principe de faveur** signifie que seules les dispositions plus avantageuses pour le salarié peuvent déroger à la convention.

Conditions d'exercice

L'article 26 de la CCT encadre la hiérarchie entre règlement intérieur et convention collective.

Critère	Application
Principe	Le règlement intérieur ne peut contredire la CCT
Clauses moins favorables	Nulles de plein droit
Clauses contraires à l'esprit	Également nulles
Remise au salarié	Individuellement contre récépissé
Clauses plus favorables	Autorisées

Modalités pratiques

L'employeur doit s'assurer de la conformité du règlement intérieur avec la CCT.

Aspect	Détail
Vérification préalable	Comparer chaque clause avec les dispositions de la CCT
Remise	Individuellement à chaque salarié
Preuve de remise	Récépissé signé par le salarié
Mise à jour	À chaque renouvellement de la CCT
Langue	Accessible au salarié (français, allemand ou portugais)
Conservation	Archiver les récépissés signés

Pratiques et recommandations

Auditer le règlement intérieur à chaque renouvellement de la CCT garantit que les nouvelles dispositions conventionnelles ne sont pas contredites par des règles internes devenues obsolètes.

Remettre le règlement intérieur contre récépissé signé dès l'embauche ou le transfert du salarié permet de prouver que celui-ci a été informé des règles applicables dans l'entreprise.

Consulter la délégation du personnel avant toute modification du règlement intérieur, bien que la CCT ne l'impose pas explicitement, renforce la légitimité du document et réduit le risque de contestation.

Supprimer immédiatement toute clause identifiée comme moins favorable que la CCT évite l'application d'une disposition nulle et les sanctions éventuelles en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 26 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Règlements intérieurs — conformité à la CCT
Art. L.162-12 Code du travail	Hiérarchie des normes — principe de faveur
Art. L.161-1 et s. Code du travail	Conventions collectives — effets juridiques

La nullité des clauses moins favorables est automatique et ne nécessite pas de décision judiciaire. Le salarié peut directement invoquer la disposition de la CCT qui lui est plus favorable en lieu et place de la clause du règlement intérieur.

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.