



## Reglement interieur moins favorable que CNN

Par **minouchesouris**, le **19/04/2014** à **18:17**

Bonjour,

Je suis dans une association loi 1901 sous convention collective 66. Un collègue a eu une sanction mise à pied disciplinaire de 8 jours. C'est ce qu'indique le règlement intérieur, mais la convention collective indique que la durée maximale de cette sanction est de 3 jours.

Si l'employeur indique qu'il ne retiendra que 3 jours comme l'indique la convention alors qu'il a stipulé par courrier que la durée de cette sanction est de 8 jours.

Cette sanction est elle considérée comme illicite? Si oui avez vous une jurisprudence à laquelle on peut se référer???

Je vous remercie d'avance de votre réponse.

Par **P.M.**, le **20/04/2014** à **00:38**

Bonjour,

Si le règlement intérieur prévoit un durée de mise à pied disciplinaire supérieure à la Convention Collective, cette disposition devient illicite suivant l'[art. L1321-3 du Code du Travail](#)

...

[citation]Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

---[/citation]

Par **Juriste-social**, le **22/04/2014** à **15:06**

Bonjour,

Votre cas est juridiquement complexe et il n'y a pas de jurisprudence toute faite.

La disposition du Règlement intérieur est clairement illicite, de sorte qu'une sanction de 8

jours n'est pas possible.

Mais, si l'employeur vous sanctionne en vertu des 3 jours prévus par la CCN, la sanction n'est pas forcément nulle.

Cependant, une sanction et le quantum de celle-ci doivent figurer au Règlement intérieur (cass. 26 oct. 2010, Publié au bulletin,n°09-42740 :[citation]Vu les articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, **notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur**, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur)[/citation]

Or, si la mise à pied comme sanction est bien prévue, le fait d'indiquer une durée de 8 jours étant nul, cela entraîne l'absence de définition du quantum de la sanction.

Je pense donc que même si l'employeur se conforme à la CCN, le Règlement intérieur prévoyant la mise à pied est inaplicable tant que la clause contraire à la CCN n'aura pas été modifiée.

Par **minouchesouris**, le **23/04/2014 à 11:06**

Je vous remercie de vos réponses. Elles confirment ce que je pensais.

De toutes les façons je crois que cet employeur ne reconnaitra pas la nullité et qu'il faudra probablement faire une action en justice.

Cordialement

Par **P.M.**, le **23/04/2014 à 16:44**

Bonjour,

Je vous soumetts aussi cette décision [N° 84586 du Conseil d'Etat...](#)