



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la  
consommation, du travail et de  
l'emploi

Direction des Affaires Juridiques  
Domaine Travail  
Téléphone : 04 72 65 59 16  
Télécopie : 04 72 65 58-89  
Mail : ara.relations-de-  
travail@direccte.gouv.fr

Le Directeur régional des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi Auvergne-Rhône Alpes

à

RENAULT TRUCKS DC LYON  
402 avenue Charles de Gaulle  
69200 VENISSIEUX

A l'attention de Madame, Monsieur le  
secrétaire du CE

Villeurbanne, le 11 septembre 2018

OBJET : Réclamation contre la décision du 28 mai 2018 de l'inspectrice du travail  
relative au règlement intérieur  
PJ : Copie de notre décision

Madame, Monsieur le secrétaire du CE

Je vous prie de trouver ci-joint la décision prise suite au recours que la société  
RENAULT TRUCKS a exercé contre la décision du 28 mai 2018 de l'inspectrice du  
travail de la 44<sup>ème</sup> section de l'Unité Départementale du Rhône de la DIRECCTE  
Auvergne-Rhône-Alpes, et relative au règlement intérieur de l'établissement.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le secrétaire  
du CE, l'expression de mes salutations distinguées.



GS

Pour le DIRECCTE, par délégation,  
La Directrice adjointe du travail

Marie-Françoise GACHET





Direction régionale des  
entreprises, de la  
concurrence, de la  
consommation, du  
travail et de l'emploi  
Auvergne Rhône-Alpes

Direction des affaires  
juridiques de la  
DIRECCTE Auvergne  
Rhône-Alpes

N° IDOINE : 2018-0820899

**LE DIRECTEUR RÉGIONAL DES ENTREPRISES,  
DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION,  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI AUVERGNE- RHONE-  
ALPES**

**Décision**

**Vu** le recours hiérarchique en date du 12 juillet 2018 reçu le 20 juillet exercé à l'encontre de la décision prise le 28 mai 2018 par Mathilde MILCENT, inspectrice du travail de la 44<sup>ème</sup> section de l'unité de contrôle 4 de l'unité départementale du Rhône de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, demandant le retrait et la modification de certaines clauses du règlement intérieur

**Vu** les articles L.1321-1 à L.1321-3, L.1322-1 à 1322-3 et R.1322-1 du code du travail

**Vu** le règlement intérieur de l'établissement de Lyon de la société RENAULT TRUCKS situé à VENISSIEUX communiqué le 6 mars 2018 à l'inspectrice du travail, et notamment le 4<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 3 « Matériel et locaux » dont l'inspectrice a demandé le retrait ainsi que les articles 8.1 « Prévenance en cas d'absence » et 14.1 « Alcool » dont l'inspectrice du travail a demandé la modification aux termes de la décision susvisée

**Considérant** que les dispositions de l'article 3 « Matériel et locaux » du règlement intérieur portent sur l'utilisation du matériel et des locaux par les salariés et que le 4<sup>ème</sup> paragraphe de cet article mentionne la disposition suivante :

*« Le salarié doit appliquer toutes les mesures de protection et utiliser les moyens mis à disposition pour éviter les vols de matériels. En cas de perte, avarie, vol ou détérioration du matériel et matières mis à disposition, le salarié en fait immédiatement la déclaration à sa hiérarchie. »*

- le règlement intérieur ne pouvant avoir pour objet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière de vols, la clause par sa rédaction trop générale ne revêt pas un caractère disciplinaire et ne peut entrer dans le champ du règlement intérieur

- les dispositions prévues au 4<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 3 doivent donc être retirées

**Considérant** que l'article 8.1 du règlement intérieur « Prévenance en cas d'absence » énonce :

*« Pour des raisons d'organisation et en cas d'absence non prévue, le salarié doit prévenir directement sa hiérarchie, ou à défaut son représentant, par tout moyen (téléphone, mail, ...) dès l'horaire de prise de poste, et lui indiquer la durée prévisible de l'absence. En cas de prolongation de l'absence et dans le même souci d'organisation, el salarié doit prévenir sa hiérarchie, ou à défaut son représentant, par tout moyen (téléphone, mail, ...), dès connaissance de la prolongation ou au plus tard avant l'horaire de prise de poste et en indiquant la durée prévisible de l'absence »*

- le règlement intérieur porte ainsi des restrictions aux dispositions de la convention collective de la Métallurgie du Rhône du 21 mai 1976 qui indique :
  - dans son article 39 : *« Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci. »*
  - dans son article 42 : *« En cas d'événement grave et fortuit dûment constaté (tel qu'incendie du domicile, décès ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant), l'absence justifiée par cet événement, et dont la courte durée met l'intéressé dans l'impossibilité de prévenir l'employeur, n'entraîne pas rupture du contrat de travail ».*
- le règlement intérieur ne peut comporter des dispositions moins favorables que la convention collective
- l'article 8.1 du règlement intérieur doit être modifié afin que sa rédaction soit conforme aux dispositions de la convention collective

**Considérant** que l'article 14.1 du règlement intérieur « Alcools » énonce dans son dernier paragraphe :

*« Toute manifestation à caractère exceptionnel et festif (pot de départ ou réception exceptionnelle) sans consommation d'alcool devra faire l'objet d'une autorisation du management local. En cas de consommation de boissons alcoolisées, cette manifestation ne pourra se faire que dans un restaurant de l'Etablissement et dans le cadre d'une prestation assurée par l'une des sociétés de restauration présentes au sein de l'Etablissement et sous la responsabilité du demandeur qui devra s'assurer de l'absence d'abus. Pour les événements exceptionnels à caractère commercial, une autorisation spécifique devra être donnée par la Direction de l'Etablissement»*

- l'article R-4228-20 du code du travail prévoit dans son premier alinéa que le vin, la bière, le cidre et le poiré sont des boissons autorisées sur le lieu de travail
- l'alinéa 2 de l'article R-4228-20 du code du travail permet à l'employeur dans le cadre de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et afin de prévenir tout risque

d'accident de prévoir dans le règlement intérieur des mesures visant à limiter ou interdire la consommation des alcools précités

- ces mesures doivent être proportionnées au but de sécurité recherché
- s'agissant des manifestations à caractère exceptionnel et festif, l'employeur n'établit pas en quoi le fait de devoir recourir à une prestation assurée par l'une des sociétés de restauration présentes au sein de l'établissement est une mesure permettant de prévenir tout risque d'accident lié à la consommation d'alcool
- l'employeur ne démontre donc pas le caractère justifié et proportionné de cette limitation (article L.1121-1 du code du travail)
- cette disposition doit donc être retirée au motif que l'employeur ne justifie pas du but de sécurité recherché par cette limitation

## **DÉCIDE**

**Article 1 : Les articles 3, 8.1 et 14.1 du règlement intérieur doivent être modifiés en considération des principes énoncés ci-dessus.**

Fait à Villeurbanne, le 10 septembre 2018

Pour le DIRECCTE, par délégation,  
La Directrice adjointe du travail

  
Marie-Françoise GACHET

### VOIES DE RECOURS :

La présente décision peut faire l'objet dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de la notification :

- d'un recours hiérarchique auprès de Madame la Ministre du travail – DGT - 39-43 Quai André Citroën – 75739 PARIS CEDEX
- d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Lyon 184 Rue Duguesclin 69433 LYON 03

