



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

*LA DÉNONCIATION D'UN ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR CONTENU  
DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DOIT ÊTRE NOTIFIÉE INDIVIDUELLEMENT À  
CHAQUE SALARIÉ*

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : Recueil Dalloz 1999 p.176

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

**LA DÉNONCIATION D'UN ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR CONTENU DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DOIT ÊTRE NOTIFIÉE INDIVIDUELLEMENT À CHAQUE SALARIÉ**

Confirmant la solution qu'elle avait déjà consacrée dans deux arrêts antérieurs (Cass. soc., 22 janv. 1992, D. 1992, Jur. p. 378, note B. Mathieu ; RJS 3/92, n° 280 ; 10 janv. 1995, D. 1995, Somm. p. 357, obs. E. Dockès), la Chambre sociale de la Cour de cassation censure une décision de la Cour d'appel de Nîmes qui avait refusé d'accorder à une salariée le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue dans le règlement intérieur d'entreprise remplacé, en 1984, dans le cadre d'une large concertation avec un représentant du personnel et dans le respect d'un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations. Or, comme tout engagement unilatéral, ceux formulés dans un règlement intérieur ne s'éteignent que sous réserve du respect des trois conditions très clairement posées par la jurisprudence *Deschamps* (Cass. soc., 25 févr. 1988, Bull. civ. V, n° 139) :

1° l'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

2° le respect d'un délai de préavis suffisant pour permettre l'engagement d'une négociation collective éventuelle ;

3° l'information des salariés concernés par voie de notification individuelle.

Cette décision s'inscrit parfaitement dans la ligne jurisprudentielle actuelle qui distingue deux catégories d'actes collectifs : les conventions et accords collectifs répondant aux conditions de l'art. L. 132-19 c. trav., et les autres, usages et engagements unilatéraux, soumis aux mêmes règles prétoriennes de dénonciation.

Sur le plan pratique, on peut néanmoins relever que, s'il est probable, en raison des exigences procédurales de l'art. L. 122-36 c. trav., que la plupart des règlements intérieurs supprimés au lendemain de la loi du 4 août 1982 ont donné lieu à une information des représentants du personnel

et au respect d'un délai de préavis suffisant, il n'est pas sûr, en revanche, que les employeurs aient pris soin d'informer individuellement les salariés créanciers des avantages supprimés du fait de la limitation du champ du pouvoir réglementaire.

Cet arrêt vient leur rappeler la nécessité de remédier à cette lacune.