



LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

SYNTHÈSE

Obligatoirement établi dans les entreprises de 20 salariés et plus, le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

- l'hygiène et la sécurité ;
- la discipline. En matière disciplinaire, il contient nécessairement un certain nombre de clauses, lesquelles ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux libertés. En cas d'illégalité, l'inspecteur du travail peut intervenir.

A SAVOIR

Un salarié sanctionné sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur peut saisir le conseil de prud'hommes.

SOMMAIRE

- 1) **COMMENT EST ÉTABLI LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ?**
- 2) **QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES ?**
- 3) **... ET CELLES INTERDITES ?**
- 4) **L'INTERVENTION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL**



1) COMMENT EST ÉTABLI LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ?

Les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus doivent mettre en place un règlement intérieur. Les étapes :

- rédiger le projet de règlement (avec si nécessaire des dispositions spéciales pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise) ;
- soumettre le projet au comité d'entreprise (ou s'il n'y en a pas, aux délégués du personnel) et, sur les questions d'hygiène et de sécurité, au CHSCT ;
- déposer le document en deux exemplaires au secrétariat-greffe des prud'hommes et l'afficher sur les lieux de travail dans un endroit accessible ;
- communiquer le texte à l'inspecteur du travail.

Les mêmes formalités doivent être accomplies en cas de modification du règlement intérieur. Le règlement entre en vigueur à la date qu'il fixe, date qui se situe au moins un mois après le dépôt au secrétariat-greffe et l'affichage du document.

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

2) QUELLES SONT LES CLAUSES OBLIGATOIRES ?

Le règlement intérieur, obligatoirement écrit, fixe exclusivement :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail...) et notamment, la nature et l'échelle des sanctions (observation, avertissement, mise à pied...);
- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail

Aucune autre clause n'est autorisée. Ainsi un règlement intérieur ne peut prévoir de règles sur l'utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel, les heures supplémentaires ou l'ordre de passage aux douches...



3)... ET CELLES INTERDITES ?

Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

Interdire les conversations personnelles, imposer une tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas, prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles... autant de mesures portant atteintes aux droits et libertés des salariés. En revanche, autoriser le contrôle d'alcoolémie de salariés qui exercent des fonctions susceptibles d'exposer des personnes ou des biens à un danger, est admis, dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.

De même, le règlement intérieur ne peut léser un salarié en raison de son sexe, de ses mœurs ou orientations sexuelles, de son âge ou de sa situation de famille, de ses origines, opinions, apparence physique...

4) L'INTERVENTION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

A tout moment, l'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification des clauses du règlement intérieur contraires aux prescriptions du code du travail. Sa décision est communiquée aux représentants du personnel.

Lorsque, saisi par un salarié qui conteste une sanction, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause illégale du règlement intérieur, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel.

Solidaires Assurances