

Règlement intérieur : pourquoi est-il crucial ?

Publié par Alexandra Frelat et Marijke Granier-Guillemarre avocates cabinet MGG Voltaire membre d'AvoSial le 2 juin 2020
- mis à jour à 00:00



A l'heure des chartes et codes de conduite, le règlement intérieur reste un document incontournable de gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise. Il est essentiel de penser à le mettre à jour.



4
Partages



L'objectif du règlement intérieur ? Appliquer les **sanctions appropriées** et disposer des outils nécessaires pour se prémunir contre les plaintes liées à la santé et à la sécurité.

Qu'est qu'un règlement intérieur ?

C'est un document établi par l'employeur, qui n'est donc **pas soumis à la concertation avec les partenaires sociaux**.

Il permet de définir les **droits et obligations** des salariés dans l'entreprise, notamment en matière de discipline, santé et sécurité. Si une note de service, charte ou un code de conduite aborde un sujet relevant du règlement intérieur, les formalités imposées en la matière doivent être respectées.

Pour être opposable aux salariés, ce règlement intérieur doit impérativement être **rédigé en langue française**.

Qui doit le mettre en place et à quel niveau ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, en application de la loi Pacte, tout employeur de droit privé mais également les établissements publics à caractère industriel et commercial doivent mettre en place un **règlement intérieur** s'ils emploient **50 salariés ou plus**.

Les règles de calcul d'effectif ont aussi été modifiées et prévoient désormais que le seuil est atteint dès lors que l'entreprise a employé 50 salariés pendant **12 mois consécutifs**. Une fois le seuil atteint, l'entreprise dispose d'un délai de 12 mois pour mettre en place un règlement intérieur.

Le règlement intérieur peut être établi au niveau de l'entreprise, des établissements de 50 salariés et plus ou au niveau de l'unité économique et sociale, s'il en existe une.

L'**absence de mise en place** est sanctionnée pénalement d'une **amende** de 750 € au plus.

Quel est son contenu ?

L'article L.1321-1 du Code du travail définit les sujets qui doivent impérativement être traités par le règlement intérieur, à savoir :

- Les mesures d'**application de la réglementation** sur la santé et la sécurité. Le règlement intérieur peut contenir des clauses relatives au port des équipements de protection.
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer au rétablissement de conditions de travail **protectrices de la santé et de la sécurité** des salariés.
- Les règles relatives à la **discipline** et aux **droits de la défense**. Le règlement intérieur doit contenir la nature et l'échelle des sanctions appliquées dans l'entreprise. A défaut, la seule sanction valablement applicable est le licenciement.

- La citation *in extenso* des articles du Code du travail sur les harcèlements moral et sexuel et les agissements sexistes (depuis 2016).
- La date d'entrée en vigueur fixée au plus tôt un mois après que les formalités ont été réalisées.

Par exemple, pour pouvoir être pratiqués au sein de l'entreprise, les **tests de dépistage de consommation d'alcool et de drogue** doivent être prévus au règlement intérieur et être justifiés par la protection de la **sécurité des salariés**.

Comment mettre en place un règlement intérieur ?

Le projet de règlement intérieur établi par l'employeur doit impérativement être soumis pour avis au Comité Social et Economique (CSE). L'avis du CSE ne lie pas l'employeur.

Ensuite, le règlement intérieur doit être :

- Porté à la connaissance de toutes les personnes ayant accès aux lieux de travail. En pratique, il est **affiché dans les locaux** et éventuellement **accessible sur l'intranet**.
- Déposé auprès du **greffe du Conseil de prud'hommes** compétent.
- Communiqué à l'inspecteur du travail en 2 exemplaires, avec copie de l'avis du CSE ou du procès-verbal de carence des élections. L'**inspecteur du travail** peut à tout moment demander la modification du règlement intérieur.

Ces formalités doivent être renouvelées dès que le règlement intérieur est modifié, sauf si la modification a été demandée par l'Inspection du travail. Si l'employeur ne respecte pas ces formalités, le règlement intérieur est inopposable aux salariés et toute sanction prise en son application serait privée d'effet.

Pour en savoir plus



Alexandra Frelat Avocat Counsel chez MGG Voltaire - Expert en droit du travail au service des entreprises françaises et étrangères, et membre d'AvoSial.



Marijke Granier-Guillemarre - membre d'AvoSial,
avocat associé au sein du cabinet MGG Voltaire.