

## Le règlement intérieur

**Les entreprises employant au moins vingt salariés sont tenues d'établir un règlement intérieur. Ce dernier s'impose, par son contenu, à tous les salariés de l'entreprise, même s'ils ont été embauchés avant son élaboration.**

Les entreprises de moins de vingt salariés qui souhaitent établir un règlement intérieur doivent, elles aussi, respecter les conditions d'élaboration prévues par les articles L. 1321-1 et suivants du Code du travail.

**Attention : le non-respect des obligations prévues aux articles L. 1311-1 et suivants du Code du travail est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 4ème classe, soit 750 euros. Article R. 1323-1 du Code du travail et article 131-12 et suivants du Code pénal.**

### Le contenu du règlement intérieur

Le code du travail énonce un certain nombre de clauses devant figurer dans le règlement intérieur.

#### Les clauses obligatoires

- ✓ **Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement**

Ces mesures doivent viser à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Il s'agit notamment, lorsque la nature des risques le justifie, d'instructions sur les conditions d'utilisation des instruments de travail, des équipements de protection individuelle et collective, ou encore des substances et préparations dangereuses (exemple : le port des gants).

Par ailleurs, le règlement intérieur fixe les règles de participation éventuelle des salariés au rétablissement de conditions de travail protectrices de leur sécurité et de leur santé.

- ✓ **Les règles relatives à la discipline**

#### *Les mesures disciplinaires*

Les règles énumérées doivent consister en des obligations ou des interdictions dont le non-respect expose le salarié à des sanctions.

Exemples :

-obligation de pointer en arrivant et en repartant de l'entreprise ; interdiction de communiquer à l'extérieur de l'entreprise des documents appartenant à celle-ci ;

-quel que soit leur objet, les règles figurant dans le règlement intérieur doivent être nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

#### *Les sanctions*

Le Code du travail donne une définition très générale de la sanction. Par conséquent, c'est à l'employeur lui-même qu'il appartient de fixer, dans le règlement intérieur, la nature et l'échelle des sanctions applicables dans son entreprise.

De façon générale, les sanctions sont énumérées, par ordre d'importance, en fonction du classement suivant : avertissement, mise à pied disciplinaire, mutation, rétrogradation puis licenciement. L'employeur doit respecter, dans la fixation de ces sanctions, un double impératif :

- il ne doit pas prévoir de sanctions plus sévères que celles figurant dans la convention collective applicable à l'entreprise ;
- il doit veiller à ne pas établir de sanctions interdites : il s'agit notamment des sanctions pécuniaires (amendes et autres retenues sur salaires) qui font l'objet d'une interdiction générale dans le Code du travail (article L. 1331-2 du Code du travail).

**Attention : toute infraction à cette interdiction est punie d'une amende de 3750 euros portée à 7500 euros en cas de récidive (article L. 1334-1 du Code du travail).**

#### ✓ **Les garanties des salariés**

Le règlement intérieur doit contenir une série de dispositions concernant les droits des salariés dans les domaines suivants :

- les dispositions légales, prévues à l'article L. 1332-1 du Code du travail, et conventionnelles assurant des garanties de procédure aux salariés faisant l'objet d'une sanction ;
- le rappel que l'auteur d'un fait constitutif du délit de harcèlement sexuel ou moral est passible d'une sanction disciplinaire ;
- la protection, contre toute sanction, de victimes ou de témoins d'actes de harcèlement moral ou sexuel, prévue aux articles L. 1153-2 et L. 1152-1 du Code du travail.

#### **Les dispositions prohibées**

Dans la mesure où la loi délimite le contenu du règlement intérieur de façon stricte, il ne peut contenir certaines dispositions.

#### ✓ **Les dispositions relevant de matières non prévues par la loi**

Ce sont notamment toutes les clauses relatives au contrat de travail (durée de la période d'essai, mobilité). Ces dispositions doivent figurer au contrat de travail lui-même.

#### ✓ **Les dispositions non conformes aux lois, règlements et accords collectifs applicables dans l'entreprise**

Le règlement intérieur ne peut pas prévoir de clause qui serait moins favorable au salarié que les dispositions figurant, par exemple, dans la convention collective.

#### ✓ **Les clauses non conformes aux droits des personnes et aux libertés individuelles ou collectives**

Interdites en principe, de telles clauses sont pourtant admises à une double condition : si elles sont justifiées par la nature de la tâche et proportionnées au but recherché.  
*Article L. 1321-3 du Code du travail.*

À titre d'illustration, l'utilisation de l'alcootest doit être justifiée par l'exécution de certains travaux ou la conduite de certaines machines. De même, le contrôle du vestiaire doit être motivé pour des raisons d'hygiène ou de sécurité et se faire en présence du salarié concerné.

### ✓ **Les clauses discriminatoires**

Il s'agit de toute clause qui serait fondée, à capacité professionnelle égale, sur le sexe, la race, les moeurs, la situation de famille, les origines, les opinions politiques ou syndicales, la confession, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, l'apparence physique et le patronyme.

*Article L. 1321-3 du Code du travail.*

## **L'élaboration du règlement intérieur**

Certaines formalités doivent être respectées lors de l'élaboration du règlement intérieur.

### **Avis des représentants du personnel**

Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur : celui-ci n'a donc pas à le négocier avec les institutions représentatives du personnel. Il doit, en revanche, soumettre le règlement intérieur pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'au CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sur les points relevant de sa compétence.

**Attention : le défaut de consultation des instances représentatives du personnel est passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe, soit de 750 euros. Article R. 1323-1 du Code du travail.**

### **Contrôle de l'inspecteur du travail**

Le règlement intérieur doit être communiqué, en deux exemplaires, à l'inspection du travail, accompagné de l'avis des représentants du personnel, et éventuellement de celui du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence.

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, c'est l'inspection du travail dont relève le siège social de l'entreprise qui est compétente pour exercer ce contrôle.

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions du règlement contraires aux exigences légales explicitées ci-dessus.

La décision motivée de l'inspection du travail est notifiée à l'employeur qui dispose d'un délai de deux mois pour contester cette décision auprès de la DDTEFP (Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle).