



SANCY AVOCATS pour **TRYBA**
Guide pratique sur le règlement
intérieur

1/ Qu'est-ce que le règlement intérieur ?

Le règlement intérieur est un document écrit, rédigé par l'employeur en français (il peut au besoin être accompagné de traductions dans d'autres langues) (C. trav. art. L. 1321-6).

Ce document précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions, que le salarié et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise (C. trav. art. L. 1311-2).

Il doit être régulièrement mis à jour au fur et à mesure des réformes législatives et réglementaires.

2/ Qui est concerné ?

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés. Il est facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le règlement intérieur s'impose, sans que leur accord soit requis, à tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement, qu'ils aient été embauchés avant ou après son entrée en vigueur (Cass. soc. 4-5-1977 n° 76-40.251 P).

2/ Le contenu du règlement intérieur

Le Code du travail délimite strictement le contenu du règlement intérieur en précisant les clauses obligatoires et les clauses interdites.

Ainsi, le règlement intérieur ne peut contenir que les dispositions suivantes (C. trav. art. L. 1321-1, L. 1321-2 et L. 1321-2-1) :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 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 ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;
- Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

NB. Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur ne peut pas contenir :

- Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

- Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

- Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Notre pack opérationnel vous propose un modèle de règlement intérieur, que vous pouvez librement personnaliser.

4/ Procédure d'élaboration

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique (CSE), si l'entreprise en est dotée (C. trav. art. L. 1321-4).

Le texte du règlement intérieur et l'avis du CSE doivent être transmis à l'inspecteur du travail en deux exemplaires (C. trav. art. L. 1321-4 et R. 1321-4). L'inspecteur du travail a pour mission de contrôler la légalité des clauses du règlement intérieur.

Le texte du règlement doit parallèlement être déposé au greffe du conseil des prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'entreprise ou l'établissement (C. trav. art. R. 1321-2).

Par ailleurs, l'employeur doit, par tout moyen (affichage, lettre remise en main propre contre décharge, etc.), porter le règlement intérieur à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (C. trav. art R. 1321-1).

À défaut de l'accomplissement de ces formalités, les dispositions du règlement intérieur sont inopposables aux salariés (Cass. soc. 4-11-2015 n° 14-18.573 F-D).

Le règlement intérieur doit fixer la date de son entrée en vigueur et il ne peut s'appliquer avant un délai minimum d'un mois à compter de l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité visées ci-dessus (C. trav. art L. 1321-4).

Enfin, précisons que le règlement intérieur peut être modifié, notamment par des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes sur les sujets abordés dans le règlement intérieur.

Ces notes de service sont alors considérées comme des adjonctions au règlement intérieur et sont soumises aux dispositions légales applicables au règlement intérieur (C. trav. art. L. 1321-5). La même procédure d'entrée en vigueur leur est applicable.

Notre pack opérationnel vous propose tous les documents vous permettant de procéder à la consultation du CSE et au dépôt du règlement intérieur.

En l'absence de CSE dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut établir un règlement intérieur mais n'a pas l'obligation de soumettre son projet au personnel.

Vous pourrez donc directement procéder au dépôt du règlement intérieur sans consultation préalable, grâce à nos modèles de lettre à l'inspection du travail et de lettre au Conseil de prud'hommes.

Attention : si l'entreprise a franchi le seuil de 11 salariés et qu'elle ne comporte pas de CSE ni de PV de carence, la validité du règlement intérieur risque d'être remise en cause.

➔ **Mettez maintenant en place votre règlement intérieur grâce à vos documents personnalisables en ligne et commentés par notre tutoriel !**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.