

# Le règlement intérieur

- Définition.

Le règlement intérieur est un document rédigé unilatéralement par l'employeur dans lequel il définit les règles exclusivement relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline sur le lieu de travail.

- Champ d'application.

Employeurs concernés : les entreprises de droit privé ainsi que dans les établissements de droit public à caractère industriel et commercial.

Toutefois, une condition d'effectif est prévue par la loi afin de déterminer le caractère obligatoire ou facultatif du règlement intérieur :

- entreprise de moins de 20 salariés : le règlement intérieur n'est pas obligatoire. La décision de mettre en œuvre un tel document ne relève que de la seule volonté de l'employeur. Toutefois, si l'employeur décide de faire ce choix, il devra se soumettre à l'ensemble des règles applicables au règlement intérieur.
- entreprise de plus de 20 salariés : l'employeur a l'obligation d'établir un règlement intérieur. Dans cette hypothèse, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, il faut distinguer 2 situations :
  - plusieurs établissements de moins de 20 salariés : l'employeur devra établir un seul règlement intérieur pour l'ensemble des établissements
  - un ou plusieurs établissements atteignent 20 salariés : un règlement intérieur sera établi pour chacun des établissements, sauf situations particulières.

L'employeur est tenu d'élaborer le règlement intérieur dès lors que, dans son entreprise, le seuil des 20 salariés est atteint pendant une période de 6 mois.

En cas d'ouverture d'entreprise, il faut établir un règlement intérieur dans les 3 mois si le seuil a été atteint en permanence durant cette période.

Salariés concernés : le règlement intérieur s'impose à tous les salariés de l'entreprise qu'ils aient été embauchés avant ou après sa date d'entrée en vigueur.

- **Procédure d'élaboration du règlement intérieur.**

Consultation des représentants du personnel : le règlement intérieur ne pourra entrer en vigueur, qu'après avoir été soumis à l'avis des représentants du personnel, sous peine de sanctions pénales.

En l'absence d'instances représentatives, l'employeur reste tenu d'établir le règlement intérieur si le seuil est atteint. Dans cette situation, il n'y aura aucune procédure de consultation obligatoire.

Formalités de dépôt et d'affichage obligatoire : suite à la consultation des représentants du personnel, l'employeur doit :

- déposer le règlement intérieur au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes,
- communiquer le règlement, ainsi que l'avis des représentants du personnel, à l'inspecteur du travail,
- afficher le règlement intérieur dans l'entreprise à une place facilement accessible dans les locaux où est effectué le travail. Le défaut d'affichage expose l'employeur à des sanctions pénales.

- **Contenu du règlement intérieur.**

Les clauses obligatoires : le règlement intérieur doit obligatoirement contenir des dispositions relatives :

- à l'hygiène et la sécurité : dans le règlement intérieur, l'employeur doit prendre toutes les mesures directes relatives à l'hygiène dans son entreprise ainsi que les instructions à suivre lors de l'exécution du travail pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs (exemple : interdiction de manger sur les lieux de travail, consignes d'utilisation du matériel, etc.),
- à la discipline : l'employeur doit prendre des mesures permettant le bon fonctionnement de l'entreprise. Ces mesures devront avoir un caractère disciplinaire c'est-à-dire consister en une obligation ou une interdiction dont le non-respect entraînera des sanctions. A ce titre, le règlement intérieur devra prévoir une échelle des sanctions,
- aux droits de la défense des salariés : dans le cadre d'une éventuelle procédure disciplinaire, le règlement intérieur doit préciser les droits des salariés (entretiens préalables, etc.),
- au harcèlement moral et sexuel : il s'agit seulement d'un rappel des dispositions du code du travail, notamment en ce qui concerne l'interdiction de sanctionner une éventuelle victime de harcèlement et les sanctions applicables à l'auteur du harcèlement.

Les clauses interdites : sont interdites sous peine de rendre le règlement irrégulier et donc inopposable aux salariés, les clauses suivantes :

- clauses non conformes aux lois, règlements et conventions collectives,
- clauses contraires aux libertés individuelles et collectives,
- clauses discriminatoires.
  
- **Sanctions.**

Le fait de méconnaître les dispositions légales relatives au règlement intérieur est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe.

S'expose notamment à ces sanctions les employeurs qui :

- n'ont pas établi de règlement intérieur alors que leur entreprise a atteint le seuil de 20 salariés,
- ont adopté leur règlement intérieur sans respecter la procédure d'élaboration fixée par la loi,
- ont laissé subsister dans le règlement intérieur une clause qui a été considérée comme illégale par l'inspecteur du travail ou le conseil de prud'hommes,
- n'ont pas procédé à l'affichage ou aux mesures de publicité,
- n'ont pas respecté l'obligation de rédiger le règlement intérieur en français.

Par ailleurs, le défaut de consultation des représentants du personnel en matière de règlement intérieur constituerait également un délit d'entrave, sanctionnable comme tel.