

Comment instaurer un règlement intérieur dans l'entreprise ?



Le contenu du règlement intérieur

Les clauses pouvant figurer dans le règlement intérieur sont strictement délimitées par la loi.

Le règlement intérieur doit obligatoirement aborder les sujets suivants :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au sein de l'entreprise : consignes relatives à l'utilisation des véhicules et des équipements de travail, port des équipements de protection individuelle (casque, gants, masque, etc.)... ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité lorsqu'elles apparaissent compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (respect des horaires de travail, justification des absences...) ;
- la nature et l'échelle des sanctions qui peuvent être prises par l'employeur comme le blâme, la mise à pied et le

licenciement.

À noter : les dispositions qui apportent des restrictions aux droits et aux libertés des salariés, comme par exemple, la limitation de la consommation d'alcool ou le port d'un vêtement particulier (blouse, par exemple), doivent être justifiées par la nature des tâches à accomplir et être proportionnées au but recherché.

C'est également dans ce document que doivent être rappelées les règles relatives aux droits de la défense des salariés définies par le Code du travail ou la convention collective applicable à l'entreprise (assistance du salarié lors d'une procédure disciplinaire, par exemple). En outre, le règlement intérieur doit reproduire les dispositions prévues par le Code du travail en matière de harcèlement (moral et sexuel) et d'agissements sexistes.

Attention : les clauses du règlement intérieur qui traitent d'autres sujets, comme ceux relevant du contrat de travail ou d'un accord collectif, ne sont pas opposables aux salariés. Sauf si elles sont plus favorables pour eux, comme une clause attribuant une prime de fin d'année à l'ensemble du personnel !

Enfin, est expressément interdite dans le règlement intérieur, toute mesure discriminant les salariés en fonction notamment de leur origine, leur sexe, leur âge, leur état de santé ou leur situation familiale. De même que les mesures contraires ou moins favorables aux lois, aux règlements et à la convention collective applicable dans l'entreprise.

La mise en place du règlement

intérieur

Élaboré par l'employeur, le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du comité social et économique.

L'obligation d'instaurer un règlement intérieur dans les entreprises ou les établissements employant au moins 50 salariés s'applique au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ce seuil a été atteint.

Il appartient à l'employeur de rédiger le règlement intérieur de l'entreprise. Il doit être rédigé en français mais peut, le cas échéant, être traduit en plusieurs langues étrangères. Et pour être valable, ce document doit être soumis à l'avis du comité sociale et économique (CSE).

Deux exemplaires du projet de règlement intérieur ainsi que l'avis du CSE doivent être transmis à l'inspecteur du travail. Le règlement intérieur doit aussi être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes. Et il doit être, par tout moyen (affichage, publication sur l'intranet de l'entreprise...), porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Le règlement intérieur entre en vigueur, et donc s'applique à l'ensemble du personnel, au plus tôt un mois après la dernière formalité de dépôt et de publicité.

À savoir : ces formalités sont également de mise pour modifier le règlement intérieur (ajouter ou retirer une disposition, notamment). Elles concernent également les notes de service qui comportent des obligations générales et permanentes dans les domaines qui relèvent du règlement intérieur.

Le contrôle de l'inspecteur du travail

L'employeur peut être contraint, sur demande de l'inspecteur du travail, de rajouter ou de retirer des dispositions dans le règlement intérieur.

L'inspecteur du travail peut exercer à tout moment un contrôle du règlement intérieur de l'entreprise. Il peut ainsi exiger le rajout de dispositions manquantes ou bien le retrait ou la modification de clauses contraires à la loi. Ces modifications s'imposant à l'employeur.

Sanction : l'employeur qui maintient une disposition considérée comme illicite par l'inspecteur du travail, ou qui n'établit pas de règlement intérieur alors qu'il emploie au moins 50 salariés, s'expose à une contravention de 750 € (3 750 € pour une société).

En outre, l'employeur peut interroger l'inspecteur du travail afin qu'il se prononce sur la conformité de tout ou partie du règlement intérieur. Il doit alors formuler sa demande par écrit en précisant la ou les dispositions sur lesquelles l'inspecteur du travail est interrogé. Bien entendu, cette demande doit être accompagnée du texte du règlement intérieur et, le cas échéant, des dispositions de la convention collective ou de l'accord collectif en rapport avec les dispositions faisant l'objet de la demande. L'inspecteur du travail statue dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. S'il estime qu'une ou plusieurs dispositions du règlement intérieur ne sont pas conformes, il précise pour chacune d'elles si la disposition doit être retirée ou modifiée. Là encore, la décision de l'inspecteur du travail s'impose à l'employeur.