

LE RÉGLEMENT INTÉRIEUR Modèle établi à titre indicatif

Société :(raison sociale de l'entreprise)
Siège Social :
Capital de :euros
N° SIRET:

Article 1 : Objet

Conformément à la législation sociale en vigueur, le présent règlement intérieur fixe :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ces instructions précisent ainsi les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ;
- 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 sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 du Code du travail ou, le cas échéant, de la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle ;
- les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

Article 2 : Hygiène et sécurité

2.1. Il est interdit à tout salarié de pénétrer dans l'entreprise sous l'emprise de l'alcool et / ou de la drogue.

2.2. Il est interdit à tout salarié de consommer de la drogue ou de l'alcool dans l'enceinte de l'entreprise.

2.3. Il est interdit à tout salarié de prendre ses repas sur le lieu de travail, à l'exception de l'espace détente dédié à cet effet. Cet espace est situé à.....et est accessible aux horaires suivants.....
L'accès à la cantine, située à....., se fait pendant les horaires suivants :.....

2.4. Il est interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise. Un espace fumeur est cependant réservé à l'endroit suivant :.....

2.5. Des vestiaires personnels sont mis à la disposition des salariés. Les salariés s'engagent à y maintenir une propreté constante et autorisent un nettoyage (*précisez la périodicité : annuel, semestriel par exemple*). Les salariés en seront avertis par l'employeur dans un délai raisonnable leur permettant de vider le vestiaire. Toute ouverture de l'armoire ne se fera qu'en présence du salarié concerné.

2.5. Les salariés sont informés des consignes de sécurité en vigueur de l'entreprise et s'engagent à les respecter (*détaillez les moyens d'information mis à la disposition des salariés : par exemple si l'information se fait par voie d'affichage, précisez le lieu de l'affichage*).

2.6. Afin de mener à bien leurs missions, un matériel spécifique est mis à la disposition des salariés (*à préciser*). Les salariés utilisent ledit matériel à bon escient et dans les conditions précisées ci-après :

2.7. Le salarié est tenu de se rendre aux visites médicales obligatoires.

2.8. Le refus du salarié de se soumettre à l'une des précédentes dispositions est susceptible d'entraîner la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire et d'une sanction.

2.9. Tout accident, quelle que soit sa gravité, doit être signalé au responsable hiérarchique dans les meilleurs délais.

Article 3. Participation des salariés aux conditions de travail

Les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises. Les situations à risque sont énumérées ci-après :

Article 4. Discipline et sanctions

4.1. Les salariés peuvent pénétrer dans l'entreprise aux horaires suivants :

4.2. L'entrée et la sortie du personnel se font à l'adresse suivante :

4.3. Toute sortie extérieure pendant les heures de travail doit être autorisée par

4.4. Tout retard doit être signalé à l'autorité suivante :

4.5. Toute absence pour maladie ou accident doit faire l'objet d'un avis ou d'un certificat médical à présenter dans un délai de 48 heures.

4.6. Les salariés sont tenus d'exécuter leur mission dans la tenue vestimentaire éventuellement fournie par l'employeur (*par exemple, des vêtements de protection*).

4.7. Tout agissement du salarié considéré comme fautif fera l'objet d'une des mesures suivantes, selon la gravité de la situation :

- avertissement ;
- blâme ;
- mise à pied disciplinaire de.....jours minimum ;
- rétrogradation ;
- licenciement.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

4.8. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article 5. Droits de la défense

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé préalablement et par écrit des griefs retenus contre lui.

Article 6 : Harcèlement moral et sexuel

6.1. Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

6.2. Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

6.3. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.
Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

6.4. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article 7 : Entrée en vigueur

Le règlement intérieur entre en vigueur dans l'entreprise le.....(*précisez jour/ mois/ année*) qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité.

Le règlement intérieur est communiqué à l'inspection du travail en deux exemplaires avec l'avis de représentants du personnel le.....(*précisez jour/ mois/ année*).

Il est également affiché dans l'entreprise à.....(*précisez le lieu de l'affichage*).

Un exemplaire a été déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la localité où se situe l'entreprise le(*précisez jour/ mois/ année*).