

LE RÉGLEMENT INTÉRIEUR

Définition

Le règlement intérieur est un document écrit en français par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ces instructions précisent notamment 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 (exemple : aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui) ;
- les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle ;
- les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le règlement intérieur ne doit pas contenir :

- de clauses contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- de restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, de leur apparence physique, de leur patronyme, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.

Entreprises concernées

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises où sont employés habituellement au moins vingt salariés. Ce seuil s'apprécie, dans le silence du Code du travail, selon les critères suivants :

- si l'entreprise vient d'ouvrir, le seuil de 20 salariés doit être constant pendant une période de trois mois suivant l'ouverture ;
- dans les autres cas, le seuil de 20 salariés doit être atteint pendant au moins six mois.

Le calcul du seuil répond aux modalités fixées pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Attention, les entreprises de moins de 20 salariés ont la faculté d'établir un règlement intérieur dans le respect de la réglementation imposée par le Code du travail.

Salariés

Les dispositions du règlement intérieur s'imposent à tous les salariés de l'entreprise.

Modalités d'établissement

- demander l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, l'avis des délégués du personnel ;
- demander l'avis, pour les matières relevant de sa compétence, du comité d'hygiène et de sécurité ;
- le déposer à l'inspection du travail en deux exemplaires avec l'avis des représentants du personnel ;
- le déposer au secrétariat du conseil de prud'hommes de la localité où se situe l'entreprise ;
- l'afficher dans l'entreprise ;
- indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur.