

## Information Adhérents

Le 14 septembre 2022

Flash Info 2022

### Elaboration du règlement intérieur

Dès lors que l'entreprise dépasse le seuil de 50 salariés, l'employeur se trouve dans l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, qui reprend les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité, mais aussi à la discipline.

#### 1 - Obligations réglementaires

##### **L'employeur endosse la responsabilité de la rédaction du règlement intérieur**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire.

L'employeur est responsable de la bonne organisation et de la bonne marche de son entreprise. Pour cela, il exerce unilatéralement son pouvoir de direction et dispose du droit de fixer les règles de discipline. L'établissement de ce document est donc tout d'abord le fruit de sa réflexion personnelle, après concertation avec son encadrement.

Le règlement intérieur s'impose à **tous les salariés de l'établissement**, embauchés avant ou après son entrée en vigueur.

Les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité, ainsi que les règles générales relatives à la discipline s'appliquent aussi aux personnes travaillant dans l'entreprise sans être liées par un contrat de travail (stagiaires, salariés d'entreprises extérieures).

Le règlement intérieur doit obligatoirement rappeler les dispositions du Code du travail relatives aux **harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes**.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail modifie la définition du harcèlement sexuel en intégrant la notion de propos ou comportements sexistes et les faits constitutifs du harcèlement sexuel (C. trav., art. L. 1153-1 – en vigueur le 31 mars 2022).

Par ailleurs, son contenu est strictement encadré par le Code du travail qui le cantonne exclusivement :

- Aux mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'établissement ;
- Aux 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 ;
- Aux règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

## **Remplir les formalités obligatoires du règlement intérieur**

L'employeur doit obligatoirement consulter le comité social et économique sur le projet de règlement intérieur et sur les éventuelles modifications ou adjonctions ultérieures. À défaut, l'employeur peut être condamné pour entrave au fonctionnement du CSE.

Par contre, le CSE n'est pas consulté lorsque les modifications du règlement intérieur déjà soumises pour consultation aux institutions représentatives du personnel résultent des injonctions de l'inspection du travail.

L'employeur doit ensuite afficher le règlement intérieur à une place convenable et facilement accessible pour les salariés. En même temps que l'employeur procède à l'information du personnel par voie d'affichage, il doit transmettre à l'inspection du travail, en double exemplaire, le règlement intérieur ainsi que l'avis des représentants du personnel.

L'employeur doit déposer un exemplaire du règlement au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de l'établissement.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, à tout moment, faire retirer ou modifier les clauses du règlement illicites, c'est-à-dire celles qui :

- Sont étrangères au domaine légal du règlement intérieur (discipline générale, hygiène et sécurité) ;
- Sont contraires aux lois, règlements et conventions et accords collectifs de travail ;
- Apportent 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 ;
- Contiennent des dispositions discriminatoires.

Les dispositions du règlement intérieur ne produisent leurs effets que si les formalités susvisées ont été respectées.

## **2 - Bonnes pratiques**

### **Recourir au rescrit administratif**

N'hésitez pas à user de la possibilité du rescrit administratif. Cette mesure permet de sécuriser le texte du règlement intérieur et toutes les mesures (notamment disciplinaires) prises en son application en interrogeant l'inspection du travail sur la conformité du contenu du règlement aux dispositions du Code du travail.

Cette demande n'est recevable que si l'inspecteur du travail ne s'est pas déjà prononcé par une décision expresse réclamant un complément, une modification ou un retrait de clause.

L'employeur adresse par tout moyen lui conférant date certaine, une demande à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Cette demande mentionne la ou les dispositions du règlement intérieur sur lesquelles il souhaite obtenir la position de l'inspection du travail. Cette demande est accompagnée d'un dossier complet (texte du règlement intérieur, références des articles de la convention collective nationale ou de l'accord collectif ou des dispositions du ou des accords d'entreprise en rapport avec les dispositions faisant l'objet de la demande).

L'agent de contrôle à saisir est en principe celui dans le ressort duquel se situe l'entreprise ou l'établissement. Mais il s'agit de l'agent de contrôle compétent dans le ressort du siège social de l'entreprise ou lorsque celle-ci a établi un règlement unique pour l'ensemble de ses établissements.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail dispose d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa décision qui peut conclure à la conformité ou à la non-conformité de tout ou partie des dispositions mentionnées dans la demande. Lorsque la décision conclut à la non-conformité d'une ou de plusieurs dispositions, elle précise, pour chacune d'elles, si la disposition doit être retirée ou modifiée.

La position de l'agent de contrôle de l'inspection du travail est opposable pour l'avenir à l'autorité administrative tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation a été appréciée n'ont pas été modifiées, ou jusqu'à ce que l'agent de contrôle notifie au demandeur une modification de son appréciation.

### **3 - Mauvaises pratiques**

#### **Élaborer seul les notes de service**

Lorsque les notes de service ont un caractère général et permanent et abordent un des domaines propres au règlement intérieur, il est nécessaire d'appliquer la même procédure.

Si l'établissement est doté d'un règlement intérieur, la note de service constitue alors une annexe et il faut là encore consulter le CSE et communiquer la note à l'inspection du travail et au conseil de prud'hommes.

Veillez à ce que votre règlement intérieur soit à jour des dernières dispositions relatives, notamment, aux dispositions visant la prohibition des agissements sexistes et à la politique de neutralité de l'entreprise.

En cas d'urgence, comme par exemple dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, les obligations relatives à la santé et la sécurité peuvent être appliquées immédiatement avec communication au CSE et à l'inspection du travail (C. trav., art. L 1321-5).

### **4 - Textes officiels**

C. trav., art. L. 1321-1 (contenu du règlement intérieur) à L. 1321-6 (langue de rédaction).

Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737 (l'employeur n'est pas dans l'obligation de consulter le CSE lorsque la modification du règlement intérieur est due à une injonction de l'inspection du travail).

*FNSA – septembre 2022*

