



PROCEDER A LA MISE A JOUR DE VOTRE REGLEMENT INTERIEUR ET CONSULTER VOS ELUS

Suite à la loi santé votre règlement intérieur doit être remis à jour et il devra à nouveau l'être au 1er septembre prochain pour intégrer des dispositions relatives aux lanceurs d'alerte. Les membres du CSE vont devoir être consultés.

Modification du règlement intérieur au 31 mars et 1^{er} septembre 2022

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent avoir mis en place un règlement intérieur. Son contenu est strictement défini. Il faut notamment rappeler dans ce document les dispositions du Code du Travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes (Code du travail, art. L. 1321-2).

Qui dit insertion de dispositions légales dit aussi mise à jour de ces dispositions lorsque le Code du travail évolue. Or depuis le 31 mars 2022, la définition du harcèlement sexuel prévue à l'article L. 1153-1 du Code du travail a été modifiée par la loi santé.

Ainsi, les propos ou comportements à connotation sexiste sont désormais intégrés à la définition du harcèlement sexuel au travail.

Il faut donc modifier le règlement intérieur pour mentionner la nouvelle version de l'article L.1153-1 du Code du travail définissant le harcèlement sexuel.

Et ce n'est pas tout : une autre modification va devoir intervenir au plus tard le 1er septembre 2022 : le règlement intérieur va devoir rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Cette mise à jour du règlement intérieur peut attendre le 1er septembre mais il peut être intéressant de l'anticiper dans la mesure où vous devez déjà faire une mise à jour suite à la loi santé. Rappelons en effet qu'une modification du règlement intérieur n'est pas anodine. Elle impose de respecter certaines formalités dont la consultation du CSE.

NÉCESSITÉ DE CONSULTER LE CSE SUR LA MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Une modification du règlement intérieur de l'entreprise doit en principe être soumise au CSE. Cette consultation du CSE est obligatoire à chaque modification ou retrait des clauses du règlement intérieur. Les juges ont toutefois reconnu une exception :

si la modification du règlement intérieur fait suite à une demande de l'inspection du travail.

En dehors de ce cas de figure, il ne faut pas faire l'impasse sur la consultation du CSE. Car lorsque le CSE n'est pas consulté ou l'est tardivement, le contenu du règlement intérieur n'est pas opposable aux salariés, ne pouvant par exemple pas justifier le recours aux sanctions disciplinaires autres que le licenciement disciplinaire.

Bon à savoir :

Votre avis ainsi que le règlement intérieur doivent être communiqués à l'inspection du travail. Le règlement intérieur est également déposé au greffe du conseil de prud'hommes et porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (Code du travail, art. R. 1321-1)

<https://www.editions-tissot.fr/>

ANNE-LISE CASTELL JURISTE ET RÉDACTRICE EN DROIT DU TRAVAIL