

Entreprises

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 01/02/2023

Règlement intérieur d'une entreprise

Le règlement intérieur est un document rédigé par l'employeur qui fixe les droits et obligations des salariés en matière de santé, de sécurité et de discipline dans les entreprises **de 50 salariés et plus**. Le règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail. Nous faisons un point sur la réglementation.

Le règlement intérieur est-il obligatoire dans une entreprise ?

L'obligation d'élaboration d'un règlement intérieur dépend de l'effectif de l'entreprise :

Non, l'élaboration d'un règlement intérieur **n'est pas obligatoire**, mais elle reste **toujours possible**.

Le règlement intérieur doit alors être élaboré dans les mêmes conditions que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Oui, la mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises de droit privé et les Epic de 50 salariés et plus.

L'effectif de 50 salariés doit être atteint pendant **12 mois consécutifs**.

Cette obligation s'applique à la fin d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint.

Par exemple, si le seuil de 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs au 1^{er} janvier 2023, l'employeur devra établir un règlement intérieur pour le 1^{er} janvier 2024.

À savoir

Si un ou plusieurs établissements de l'entreprise atteignent un effectif de 50 salariés, il doit, en principe, être établi un règlement intérieur pour **chacun d'eux**.

À quels salariés le règlement intérieur d'une entreprise s'applique-t-il ?

Le règlement intérieur s'impose à **tous les salariés de l'entreprise**, qu'ils soient embauchés avant ou après sa mise en application.

Les stagiaires, les travailleurs intérimaires et les intervenants d'entreprises extérieures sont soumis au règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice **pour les mesures concernant l'hygiène, la sécurité et la discipline générale**. Ils ne sont cependant pas soumis aux dispositions concernant la nature et l'échelle des sanctions et la procédure disciplinaire.

À noter

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

Quelles sont les informations présentées dans le règlement intérieur d'une entreprise ?

Le règlement intérieur est un document qui fixe les **droits** et les **obligations des salariés** au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Il indique **exclusivement** les dispositions suivantes :

Mesures en matière de **santé et de sécurité** et notamment les instructions relatives aux conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses

Conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés, à la demande de l'employeur, à participer au rétablissement de **conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé** dès lors qu'elles apparaîtraient compromises

Règles générales et permanentes en matière de **discipline** et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prononcer l'employeur à l'encontre du salarié.

Le règlement intérieur rappelle également les informations suivantes :

Droits de la défense des salariés en cas de procédure disciplinaire

Harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes

Protection des lanceurs d'alerte.

Le règlement intérieur précise sa date d'entrée en vigueur.

Quelles sont les clauses interdites dans le règlement intérieur d'une entreprise ?

Le règlement intérieur ne peut pas contenir les clauses suivantes :

Clause contraire aux lois, aux règlements, aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement, par exemple, l'atteinte au droit de grève

Clause restreignant les libertés individuelles ou collectives qui ne serait pas justifiée ou proportionnée au but recherché

Clause discriminatoire (liée par exemple à l'appartenance ethnique ou religieuse, à l'état de santé, au handicap ou au sexe du salarié).

Qui rédige le règlement intérieur d'une entreprise ?

L'employeur est responsable de l'élaboration ou de la modification du règlement intérieur.

Le règlement intérieur est **rédigé en français**. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

L'employeur doit-il consulter le CSE avant de mettre en place le règlement intérieur ?

Oui, l'employeur **doit consulter obligatoirement le comité social économique (CSE)**.

Il lui soumet le règlement pour qu'il donne son avis.

Le règlement intérieur s'applique même si le CSE ne l'a pas approuvé.

Attention

Si le CSE n'est pas consulté, le règlement intérieur n'est pas opposable aux salariés.

Quelles sont les formalités de dépôt et de diffusion du règlement intérieur d'une entreprise ?

L'employeur doit accomplir les 2 formalités suivantes :

Dépôt du règlement intérieur auprès du **grefve du conseil de prud'hommes** dont dépend l'entreprise ou l'établissement

Publicité, par tout moyen (affichage, intranet par exemple), auprès de toutes les personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Ces formalités s'appliquent également en cas de **modification** du règlement intérieur ou de retrait de clauses de celui-ci.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

À savoir

Les notes de service qui comportent des obligations générales et permanentes en matière de santé et sécurité ou de discipline sont soumises aux mêmes dispositions que le règlement intérieur dans toutes les entreprises, **quel que soit leur effectif**.

Le règlement intérieur de l'entreprise doit-il être transmis à l'inspecteur du travail ?

Oui, l'employeur transmet à l'inspecteur du travail le règlement intérieur en **2 exemplaires**, accompagné de l'avis du CSE .

Cette communication se fait en même temps que l'accomplissement des mesures de dépôt et de diffusion.

À tout moment, l'inspecteur du travail peut **contrôler le règlement et exiger le retrait ou la modification des clauses** qu'il juge contraires aux dispositions du code du travail.

L'employeur peut également **demander à l'inspecteur du travail** de contrôler la conformité du règlement intérieur.

L'inspecteur du travail justifie sa décision et l'informe à l'employeur et aux membres du **CSE dans un délai de 2 mois** à compter de la réception de la demande.

Où s'adresser ?

Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

À noter

Le règlement intérieur est applicable à la date prévue de son entrée en vigueur même si l'inspecteur du travail n'a pas fait connaître ses observations.

À quelle date le règlement intérieur entre-t-il en vigueur dans l'entreprise ?

Le règlement intérieur indique la date à partir de laquelle il s'applique dans l'entreprise.

Cette date intervient **au moins 1 mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de diffusion**

La date à laquelle la dernière des formalités de publicité et de dépôt a été accomplie fixe le point de départ de ce délai minimum de 1 mois.

Attention

Pour être opposable aux salariés, le règlement intérieur doit être soumis aux **formalités de dépôt et de diffusion**.

L'employeur doit prouver qu'il a bien effectué ces formalités en cas de litige.



Santé et sécurité au travail

Et aussi...

- Sanctions disciplinaires d'un salarié du secteur privé

Où s'informer ?

- Pour obtenir une information complémentaire :
DIRECTION DÉPARTEMENTALE EN CHARGE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS (DDETS OU DDETS-PP)
- Pour déposer le règlement intérieur :
Conseil de prud'hommes

Textes de référence

- Code du travail : articles L1311-1 et L1311-2
Entreprises et effectifs concernés
- Code du travail : articles L1321-1 à L1321-6
Contenu et conditions de validité
- Code du travail : articles L1322-1 à L1322-3
Contrôle de la conformité par l'inspecteur du travail
- Code du travail : articles R1321-1 à R1321-6
Conditions de validité



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/entreprises/?xml=F1905>