

REGLEMENT INTERIEUR

POUR QUELLES ENTREPRISES ?

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises où sont employé habituellement au moins 50 salariés. Le contenu de ce document est limitativement fixé par la loi.

L'absence de règlement intérieur dans les entreprises qui y sont tenues est passible d'une amende de 750 €.

Lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts, le seuil d'effectif à partir duquel le règlement intérieur est obligatoire doit s'apprécier au niveau de chaque établissement. Si un ou plusieurs établissements atteignent 50 salariés, chacun d'eux doit établir un règlement intérieur. Toutefois, un règlement unique peut être établi pour l'ensemble des établissements, dès lors que ceux-ci ne présentent pas de particularité exigeant l'édition de dispositions propres à l'un ou plusieurs d'entre eux dans les domaines couverts par le règlement intérieur.

COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

Le règlement intérieur est obligatoirement un document écrit. Il est rédigé en français par l'employeur et doit mentionner sa date d'entrée en vigueur.

Le règlement intérieur indique ainsi lui-même sa date d'entrée en vigueur. Elle doit être postérieure d'au moins un mois à l'accomplissement de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt (cf. étape 1 à 4 ci-dessous).

Ces formalités sont obligatoires au moment de la première élaboration du règlement intérieur puis en cas de modification ou de retrait de clauses, notamment à la suite du contrôle opéré par l'administration du travail.

En cas de non-respect de l'une de ces étapes, le règlement intérieur ne produit pas effet. Les salariés qui ne le respectent pas ne peuvent pas être sanctionnés. Il en va de même pour tout guide, note ou charte interne édictant des normes en matière de santé, de sécurité et de discipline.

Etape n°1 :

Préalablement à son entrée en vigueur, l'employeur doit recueillir l'avis du Comité Social et Economique (CSE) s'il a été mis en place.

L'avis exprimé par les représentants du personnel ne lie pas l'employeur.

Etape n°2 :

Le règlement intérieur doit être porté par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou locaux où se fait l'embauche. La remise à tout salarié, lors de l'embauche, d'un exemplaire du règlement intérieur n'est pas obligatoire.

Etape n°3 :

Le règlement intérieur doit être communiqué, en deux exemplaires, à l'inspecteur du travail, avec l'avis des représentants du personnel.

La saisine de l'inspecteur du travail n'a pas de caractère suspensif. Une fois le délai d'un mois écoulé, le règlement intérieur peut entrer en vigueur même si l'inspecteur n'a pas fait connaître ses observations.

Etape n°4 :

Le règlement intérieur doit être déposé au greffe du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel l'entreprise ou l'établissement est situé.

QUEL EST SON CONTENU ?

Dans le règlement intérieur, l'employeur fixe exclusivement :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment les instructions concernant l'obligation qu'a le salarié de veiller à sa sécurité et celle des autres. Elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé ;
- Les règles relatives à la discipline.

Le règlement intérieur doit également rappeler les droits de la défense du salarié en cas de sanction disciplinaire et les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes.

L'employeur peut inscrire un principe de neutralité dans le règlement intérieur et restreindre la manifestation des convictions.

Tout autre sujet doit en être exclu, ainsi toute clause étrangère au domaine du règlement intérieur qui impose des obligations aux salariés leur est inopposable.

Les consignes de sécurité :

Le règlement intérieur peut détailler les mesures et consignes de sécurité qui doivent être respectées par les salariés, et prévoir les sanctions applicables en cas de méconnaissance. Il établit notamment :

- Les instructions que l'employeur doit donner aux salariés sur 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 apparaissent compromises.

Il peut se limiter à rappeler la réglementation particulière applicable en matière de santé et sécurité ou imposer des prescriptions ou mesures d'application spécifiques à l'entreprise :

Les mesures d'hygiène :

Le règlement intérieur peut par exemple :

- Rappeler l'interdiction de prendre des repas sur les lieux de travail ou d'y introduire de la drogue ;
- Fixer les conditions d'utilisation des douches dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants.

La consommation d'alcool :

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de ces boissons est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit prévoir dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, des mesures préventives. Il peut notamment limiter ou interdire leur consommation, mais tout en respectant une proportionnalité par rapport au danger.

L'interdiction de fumer et de « vapoter » :

Il est interdit de fumer ou « vapoter » dans les lieux de travail.

Il existe en outre des interdictions de fumer applicables à certaines situations de travail en raison de risques particuliers d'incendie et d'explosion.

Les services de santé au travail :

La notion de santé et de sécurité doit être entendue au sens large et englobe notamment le domaine des services de santé au travail. L'employeur peut ainsi préciser, dans le règlement intérieur, l'obligation pour les salariés de se présenter aux visites médicales et examens complémentaires obligatoires.

Les sanctions :

Aucune sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée si elle n'est pas envisagée par le règlement intérieur.

Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, l'absence de règlement intérieur prive donc l'employeur de son pouvoir disciplinaire. Dans le cas particulier d'une mise à pied disciplinaire, le règlement intérieur doit également préciser sa durée maximale.

L'employeur ne peut pas introduire dans le règlement intérieur une sanction non prévue dans la liste des sanctions figurant dans la convention collective.

Le règlement intérieur doit indiquer les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés. Il s'agit des règles prévues par le Code du travail en matière disciplinaire et, s'il y a lieu, des règles conventionnelles.

L'obligation de justification et de proportionnalité :

Le règlement intérieur ne doit pas apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions excessives. Sont seules admises celles qui sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Cette règle conduit à considérer comme illicites les clauses : (liste non-exhaustive)

- Interdisant le mariage entre salariés de l'entreprise ;
- Interdisant d'une manière absolue de chanter, siffler ou parler à ses collègues ;
- Interdisant de porter des badges ou des insignes ;
- Interdisant d'introduire un journal dans l'entreprise ;
- Obligeant un salarié à adopter un type de coiffure ;
- Interdisant aux caissières et vendeuses d'accepter le passage à leur caisse des clients membres de leur famille.

La fouille :

Les clauses relatives à la fouille des salariés sont admises à condition qu'elles soient justifiées par des raisons de sécurité collective ou liées à la recherche d'objets volés.

Le salarié doit être averti de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin, le contrôle devant s'effectuer dans des conditions qui préservent l'intimité et la dignité de la personne.

L'ouverture des armoires :

Sont également licites les clauses relatives à l'ouverture des armoires individuelles des salariés. Sauf risque ou événement particulier, l'employeur n'est autorisé à procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle d'un salarié que dans les cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur, et en présence de l'intéressé ou à condition que celui-ci ait été prévenu.

L'alcootest et dépistage salivaire :

Le règlement intérieur peut prévoir le recours à l'alcootest. La clause est licite si, d'une part, les modalités du contrôle en permettent la contestation et si, d'autre part, eu égard à la nature du travail confié au salarié, un état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il peut constituer une faute grave.

Les clauses autorisant le recours à des tests salivaires permettant le dépistage d'alcool ou de drogues, elles sont valables si les conditions suivantes sont remplies :

- Les tests doivent concerner une population de salariés déterminée. Il s'agit des postes pour lesquels l'emprise de stupéfiants est particulièrement susceptible d'exposer le salarié ou les tiers à un danger pour leur santé et leur sécurité ;
- Un droit à contre-expertise médicale est prévu ;
- L'employeur ou la personne pratiquant le test sont tenus au secret professionnel quant à son résultat ;
- Il n'y a pas d'autre méthode permettant d'établir directement l'incidence d'une consommation de drogue sur l'aptitude à effectuer une tâche.

La tenue vestimentaire :

La clause obligeant un salarié à porter un uniforme ou des vêtements de protection sans aucune justification est jugée illicite. D'une manière générale, le règlement intérieur ne peut imposer le port d'une tenue vestimentaire déterminée que si cela est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

Toutefois, la liberté de se vêtir à sa guise, bien que constituant une liberté individuelle, n'est pas un droit fondamental du salarié. L'employeur peut donc lui apporter certaines restrictions et exiger des salariés une tenue décente et propre.

Dans les entreprises commerciales ou de prestations de services, l'employeur peut exiger le port d'un uniforme ou d'un insigne de fonction s'il est lié à l'exercice de certaines fonctions, pour des raisons de sécurité par exemple.

La restriction des signes religieux et le principe de neutralité :

L'employeur peut inscrire un principe de neutralité au sein du règlement intérieur et restreindre ainsi la manifestation des convictions, notamment religieuses et politiques, des salariés dans l'entreprise. De telles restrictions doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, et être proportionnées au but recherché.

La Cour de justice de l'Union européenne considère que l'employeur peut ainsi limiter au sein de l'entreprise, au moyen du règlement intérieur, les manifestations de convictions personnelles des salariés, aussi bien religieuses, politiques et philosophiques, au regard de sa volonté de poursuivre sa politique de neutralité à l'égard des clients.

Le port d'un badge :

L'obligation de porter un badge d'identification imposée à l'ensemble du personnel travaillant sur un site industriel n'entraîne aucune atteinte à la vie privée des intéressés et est justifiée par la nécessité d'assurer la sécurité des personnes et des installations.