



Le règlement intérieur

publié le : **21.09.15** – mise à jour : **10.08.16**



Fiches pratiques du droit du travail | Litiges et conflits du travail

Obligatoirement établi dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

- ▶ l'hygiène et la sécurité ;
- ▶ la discipline.

En matière disciplinaire, il contient nécessairement un certain nombre de clauses, lesquelles ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux libertés.

En cas d'illégalité, l'inspecteur du travail peut intervenir.

A SAVOIR

Un salarié sanctionné sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur peut saisir le conseil de prud'hommes.

Comment est établi le règlement intérieur ?

Les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés doivent mettre en place un règlement intérieur. Les étapes :

- ▶ rédiger le projet de règlement (avec si nécessaire des dispositions spéciales pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise) ;
- ▶ soumettre le projet au comité d'entreprise (ou s'il n'y en a pas, aux délégués du personnel) et, pour les matières relevant de sa compétence, au CHSCT ;
- ▶ déposer le document en deux exemplaires au secrétariat-greffe des prud'hommes et l'afficher sur les lieux de travail dans un endroit accessible ;
- ▶ communiquer le texte à l'inspecteur du travail.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du CHSCT, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Les mêmes formalités doivent être accomplies en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

Le règlement entre en vigueur à la date qu'il fixe, date qui se situe au moins un mois après le dépôt au secrétariat-greffe et l'affichage du document.

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Selon la Cour de cassation (arrêt de la [Chambre sociale du 9 mai 2012](#), le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L 1321-4 du code du travail ; dès lors, l'employeur qui ne peut justifier avoir préalablement consulté les représentants du

personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service.

Quelles sont les clauses obligatoires ?

Le règlement intérieur, obligatoirement écrit, fixe exclusivement :

- ▶ les règles générales et permanentes relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail...) et notamment, la nature et l'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied, ...). Une sanction ne peut alors être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur ; s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, celle-ci ne sera licite que si le règlement fixe sa durée maximale (Cass. soc., 26 oct. 2010) ;
- ▶ les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à [l'article L. 4122-1 du code du travail](#) ;
- ▶ 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 santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Sur le lieu de travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée. Toutefois, lorsque la consommation de ces boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de [l'article L. 4121-1 du code du travail](#), prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur rappelle :

- ▶ les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;
- ▶ les dispositions relatives aux [harcèlements moral](#) et [sexuel](#) et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

L'agissement sexiste est défini par l'article L. 1142-2-1 du code du travail comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Le règlement intérieur peut également contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché. Cette disposition, issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 citée en référence, est entrée en vigueur le 10 août 2016.

Aucune autre clause n'est autorisée. Ainsi un règlement intérieur ne peut prévoir de règles sur l'utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel, les heures supplémentaires ou l'ordre de passage aux douches...

... et celles interdites ?

Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

Interdire les conversations personnelles, imposer une tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas, prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles... autant de mesures portant atteintes aux droits et libertés des salariés. En revanche, autoriser le contrôle d'alcoolémie de salariés qui exercent des fonctions susceptibles d'exposer des personnes ou des biens à un danger, est admis, dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.

De même, le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

L'intervention de l'inspecteur du travail

A tout moment, l'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification des clauses du règlement intérieur contraires aux prescriptions du code du travail.

Sa décision est communiquée aux représentants du personnel.

Lorsque, saisi par un salarié qui conteste une sanction, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause illégale du règlement intérieur, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel.

Dans cet article

[Comment est établi le règlement intérieur ?](#)

[Quelles sont les clauses obligatoires ?](#)

[L'intervention de l'inspecteur du travail](#)

Textes de référence

- ▶ Articles L. 1311-6 à L. 1322-4 et R.1321-1 à R. 1323-1 du Code du travail.
- ▶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (JO du 9)