

Le règlement intérieur de l'entreprise

Obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, le règlement intérieur est un outil complémentaire au DUERP, qui participe à la prévention des risques professionnels. Il va notamment permettre à l'employeur de donner des instructions aux salariés de l'entreprise. Celui-ci peut, dans ce document, prévoir des dispositions apportant des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. En revanche, celles-ci doivent toujours être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

EN APPLICATION des principes généraux de prévention, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs, notamment en leur donnant les instructions appropriées.

Le règlement intérieur est un document rédigé en français, pouvant être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères, qui permet notamment à l'employeur de préciser les règles en matière de santé et de sécurité applicables dans l'entreprise.

Il détaille également l'échelle des sanctions disciplinaires susceptibles d'être prononcées à l'encontre d'un salarié. À ce titre, toute sanction autre que le licenciement ne peut être prise par l'employeur que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur de l'entreprise.

CARACTÉRISTIQUES ET ÉLABORATION

Entreprises et salariés visés (L. 1311-1 et L. 1311-2; R. 1321-5 Code du travail (CT))

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés.

À noter : ce seuil était auparavant fixé à 20 salariés.

Lorsque ce seuil est atteint, l'employeur dispose de 12 mois pour établir le règlement. Dès lors, si l'effectif d'une entreprise atteint le seuil de 50 salariés le 1^{er} octobre 2023 et ne repasse pas sous ce seuil pendant les 12 mois qui suivent, l'employeur aura l'obligation d'établir un règlement intérieur pour le 1^{er} octobre 2025 au plus tard.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'établissement du règlement intérieur est volontaire. Néanmoins, lorsqu'il est établi, l'entreprise doit res-

pecter les dispositions légales relatives à son contenu et à son mode d'adoption¹.

Le règlement intérieur s'applique à tous les salariés de l'entreprise ainsi qu'à ceux embauchés ultérieurement à son adoption, sans qu'il soit nécessaire de recueillir leur consentement. Des dispositions spéciales peuvent être adoptées pour une catégorie de personnels ou une zone déterminée de l'établissement dès lors qu'elles sont justifiées par la spécificité des emplois exercés et dans la mesure où les dispositions générales sont inadéquates ou insuffisantes. Les salariés des entreprises extérieures intervenantes sont également soumis aux dispositions du règlement intérieur.

Procédure d'adoption et de modification (L. 1321-4; R. 1321-1 à R. 1321-4 CT)

Le règlement intérieur et ses modifications sont soumis à l'avis du comité social et économique (CSE). À ce titre, il dispose en principe, à défaut d'accord collectif en disposant autrement, d'un délai d'un mois pour se prononcer à compter de la communication par l'employeur des informations nécessaires.

Lorsque les modifications apportées au règlement intérieur initial résultent uniquement des injonctions de l'inspection du travail auxquelles l'employeur ne peut que se conformer, il n'y a pas lieu à nouvelle consultation des représentants du personnel².

À la suite des consultations, le règlement intérieur est déposé au greffe du conseil des prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement et 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. Simultanément à ces mesures de publicité, le règlement intérieur est transmis en double exemple à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis des instances représentatives. En cas de modifications du règlement intérieur à la suite des remarques

formulées par les instances, c'est le règlement modifié qui doit être transmis.

Le règlement intérieur doit indiquer la date de son entrée en vigueur, laquelle doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Note de service (L. 1321-5 CT)

Dans les établissements disposant d'un règlement intérieur, les notes de service ainsi que tout document comportant des obligations générales et permanentes dans les domaines couverts par le règlement intérieur sont considérés comme une adjonction à celui-ci. Pour tous les établissements, qu'ils disposent ou non d'un règlement intérieur, les notes de service et autres documents (par exemple, code de déontologie ou charte du personnel qui porte prescriptions générales et permanentes) sont soumis à la même procédure d'adoption que celle applicable au règlement. Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la

NOTES

1. Circ. DRT n°83-5 du 15 mars 1983.
2. Cass. Soc., 23 juin 2021, n°19-15737.
3. C'est le cas, par exemple, pour les enceintes pyrotechniques (R. 4462-6 CT).
4. Cass. Soc., 22 nov. 2017, n°13-19855.

sécurité peuvent être d'application immédiate. Ces dispositions doivent cependant être communiquées immédiatement et simultanément au secrétaire du CSE ainsi qu'à l'inspection du travail.

CONTENU RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

En matière de santé et de sécurité au travail, le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement doit préciser les mesures d'application de la réglementation en la matière et notamment les instructions que l'employeur doit donner aux travailleurs. Lorsque des dispositions réglementaires énoncent que l'employeur doit établir certaines consignes³, le règlement intérieur doit y faire référence et en préciser l'application, sans qu'il soit nécessaire de reprendre le texte même des dispositions. En plus de ces consignes réglementaires, le texte doit comporter des consignes afin de tenir compte des risques évalués au sein de l'entreprise ou de l'établissement et retranscrits dans le document unique. Ces dernières peuvent notamment porter sur la circulation dans l'établissement, les manutentions, l'utilisation des équipements, machines ou véhicules, le port des équipements de protection individuelle, etc.

Le règlement intérieur doit également mentionner 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.

Rappel des dispositions du Code du travail (L. 1321-2 CT)

Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes. Il s'agit des articles L. 1152-1 à L. 1152-6 pour le harcèlement moral et des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 ainsi que L. 1142-2-1 pour le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, le règlement intérieur doit également rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Enfin, le règlement doit également rappeler les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable.

Clauses interdites (L. 1321-3 CT)

Le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs. Il ne peut pas non plus contenir de dispositions apportant des restrictions aux droits des personnes et aux



© Vincent Nguyen pour l'INRS/2016

libertés individuelles et collectives ou des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché et de dispositions discriminant les salariés.

Principe de neutralité (L. 1321-2-1 CT)

Depuis le 10 août 2016 et l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'employeur peut inscrire dans le règlement intérieur le principe de neutralité et restreindre la manifestation des convictions des salariés, à condition que ces restrictions soient :

- justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;
- et proportionnées au but recherché⁴.

Ainsi, des restrictions pourraient être apportées si ces dernières ont pour but d'assurer la sécurité ou de préserver la santé des travailleurs.

Contrôle de l'alcoolémie (R. 4228-20 et R. 4228-21 CT)

L'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur ou par note de service la limitation ou l'interdiction de la consommation d'alcool, à condition que ces mesures soient proportionnées au but recherché. À titre d'exemple, le 14 mars 2022, le Conseil d'État a validé l'interdiction totale de l'alcool au sein d'une usine au motif que sur les 2 262 salariés du site, 1500 utilisaient des machines et outils de carrosserie-montage, ou manipulaient des produits chimiques dans le cadre d'activités d'emboutissage, de tôlerie, de peinture, etc. pour en conclure que les mesures d'interdiction totale des boissons alcoolisées au sein de l'établissement étaient bien « justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché ».

Par ailleurs, si l'employeur souhaite réaliser dans son entreprise des contrôles d'alcoolémie il devra avoir prévu ce contrôle et organiser les modalités de recours à l'éthylotest dans le règlement intérieur. Les modalités de ce contrôle doivent en permettre la contestation, et son recours n'y sera autorisé que si la consommation d'alcool est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger au regard de la nature du travail confié. Le résultat positif du contrôle ne pourra entraîner l'application des sanctions prévues dans le règlement intérieur que si ce dernier a été valablement adopté et affiché et que le contrôle a été effectué dans le respect des conditions prévues⁵. Pour des raisons techniques, le contrôle d'alcoolémie peut être réalisé en dehors de l'entreprise.

Dépistage de la prise de produits stupéfiants

L'employeur peut rappeler dans le règlement inté-

NOTES

5. Cass. Soc., 2 juil. 2014, n° 13-13757 ; Cass. Soc., 4 nov. 2015, n° 14-18574.

6. CE, 5 décembre 2016, n° 394178.

7. CE, 18 mars 1998, n° 162055.

8. Cass. Soc., 1^{er} juillet 2008, n° 06-46421.

rieur l'interdiction de pénétrer dans les locaux de travail sous l'emprise de stupéfiants et prévoir le recours au dépistage de ces produits. En effet, pour pouvoir recourir aux tests de dépistage de produits stupéfiants, l'inscription au règlement intérieur est obligatoire. Le recours au dépistage salivaire de produits stupéfiants ne peut être systématique et doit être justifié par les risques induits par la consommation, il sera donc réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou les tiers. Le salarié soumis à ces tests doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale, qui sera à la charge de l'employeur⁶.

Droit de retrait

L'employeur n'est pas obligé de retranscrire dans le règlement les dispositions du Code de travail concernant le droit de retrait des salariés. En revanche, il peut en préciser les modalités pratiques d'exercice (prévenir son employeur par mail, téléphone par exemple), sans toutefois pouvoir exiger du salarié qu'il consigne par écrit la situation qu'il estime dangereuse avant d'exercer son droit de retrait.

Interdiction de fumer et de vapoter

Pour des raisons d'hygiène et de sécurité, l'interdiction de fumer sur le lieu de travail prévu par le code de la santé publique peut être rappelée dans le règlement intérieur⁷. De plus, des raisons de sécurité ont pu justifier le licenciement pour faute de grave de salariés qui n'avaient pas respecté l'interdiction de fumer prévue dans le règlement intérieur, notamment en cas de risque incendie⁸. Le règlement intérieur peut également réglementer l'usage de la cigarette électronique sur les lieux de travail.

CONTRÔLE ADMINISTRATIF

Compétence de l'inspecteur du travail (L. 1322-1 à L. 1322-3 CT)

L'inspecteur du travail contrôle la procédure d'élaboration du règlement intérieur ainsi que la validité de son contenu, lors de son élaboration ou à tout moment. Il peut en outre exiger le retrait ou la modification des dispositions, sans pouvoir y procéder lui-même. Ses décisions sont motivées, notifiées à l'employeur et communiquées, pour information, aux membres du CSE.

Transaction pénale (L. 8114-4 CT)

Depuis le 1^{er} juillet 2016, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut transiger avec les employeurs sur la poursuite d'une infraction aux dispositions relatives au règlement intérieur qui constituent une contravention ou un délit. ■