

Le règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus. C'est un document rédigé par l'employeur qui fixe les droits et obligations des salariés en matière de santé, de sécurité et de discipline. Ce dernier est transmis à l'inspecteur du travail. On fait le point sur la réglementation.

## Dans quels cas le règlement intérieur devient-il obligatoire ?

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire pour les entreprises ou établissements employant **au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs**.

 C. trav. art., L. 1311-2

L'obligation prend effet **à l'issue d'un second délai de douze mois consécutifs** après atteinte du seuil de 50 salariés.  C. trav. art., art. L. 2312-2

Exemple : si une entreprise atteint 50 salariés le 1er mars 2023 et maintient cet effectif pendant 12 mois, l'obligation d'établir un règlement intérieur entre en vigueur au 1er mars 2025.

Les modalités de calcul des effectifs sont définies par le code du travail.

 C. trav., art. LL. 1111-1 à L. 1111-3

Un règlement intérieur peut être mis en place volontairement dans les entreprises de moins de 50 salariés. Le cas échéant, les dispositions relatives au règlement intérieur doivent toutes être respectées tant en termes de contenu que de formalités de publicité.

## Quelle est la procédure d'adoption d'un règlement intérieur ?

Les étapes suivantes doivent-êtré respectées :

- 1 Rédaction du règlement intérieur par l'employeur.
- 2 Consultation du Comité Social et Économique (CSE) s'il existe.  C. trav. art., L. 1321-4
- 3 Dépôt du document au greffe du conseil de prud'hommes.  C. trav. art., R. 1321-2
- 4 Communication à l'inspecteur du travail deux exemplaires du règlement intérieur, accompagnés du procès-verbal de la réunion du CSE consignant son avis.  C. trav. art., R. 1321-4
- 5 Diffusion du règlement intérieur par affichage ou publication sur l'intranet de l'entreprise.  C. trav. art., R. 1321-1 À défaut, les dispositions du règlement intérieur sont inopposables aux salariés.  Cass. soc. 04.11.2015 n° 14-18.573
- 6 Entrée en vigueur au minimum un mois après la dernière formalité de dépôt et de publicité accomplie.  C. trav. art., L. 1321-4, L. 1321-5 al. 2 et R. 1321-3

Les modifications ultérieures du règlement intérieur suivent les mêmes étapes, sauf le cas de l'injonction de l'inspection du travail de modifier le document. Le cas échéant, la consultation du CSE n'est pas requise.

## Quelles sont les clauses obligatoires du règlement intérieur ?

Le règlement intérieur prévoit :

- Les règles d'hygiène et de sécurité.  C. trav. art., L. 4122-1
- Les dispositions relatives à la discipline et aux droits de la défense des salariés
-  C. trav. art., L. 1332-1 à L. 1332-3 et L. 1321-2 al. 1 : définition des différentes sanctions et classement en fonction de leur importance.
- Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.
-  C. trav. art., L. 1321-2, al. 1
- Les dispositifs de protection des lanceurs d'alerte prévus au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.  C. trav. art., L. 1321-2
- Sa date d'entrée en vigueur.

## Quelles sont les clauses facultatives pouvant être intégrées au règlement intérieur ?

Le règlement intérieur peut aussi contenir :

- Le principe de neutralité restreignant la manifestation des convictions personnelles des salariés si ces restrictions sont justifiées et proportionnées. Cependant, il ne peut pas contenir l'interdiction générale de discussion politiques ou religieuses et de toute conversation étrangère au service entre les salariés.  CE 25.01.1989 n° 64296
- Les règles relatives à la consommation d'alcool (interdiction ou limitation pour raisons de sécurité).
- Une clause relative à la fouille des salariés si elle est justifiée par des raisons de sécurité collective (laboratoire où certains métaux ne doivent pas être introduits, sortie de certains produits dangereux...).

## Quelles sont les clauses interdites ?

Le règlement intérieur ne peut pas :

- Restreindre les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est nécessaire et proportionné.
- Contenir des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison des critères suivants : origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle ou identité de genre, âge, situation de famille, grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, état de santé ou handicap.  C. trav. art. L 1321-3, al. 3

→ Imposer des mesures abusives (fouilles systématiques, restriction disproportionnée des tenues vestimentaires, etc.).

→ Contenir de clause contraire aux lois et règlements, que ces textes relèvent du droit du travail ou d'autres branches du droit : droit civil, droit pénal, droit commercial...

 C. trav. art. L 1321-3, 1°

→ Contenir de clause contraire ou moins favorable que les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.  C. trav. art. L 1321-3, 1°

## Quel contrôle peut être opéré par l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir de contrôle permanent du contenu du règlement intérieur lui permettant d'intervenir non seulement au moment de son élaboration ou de sa modification, mais également à tout moment, lors de sa visite de l'entreprise.

 C. trav. art., L 1322-1

Il vérifie que le règlement intérieur comporte les dispositions obligatoires et peut exiger l'ajout des clauses manquantes ainsi que la modification ou le retrait de clauses non conformes.  Circ. DRT 5 du 15.03.1983

L'employeur peut demander un rescrit (avis préalable) à l'inspecteur du travail pour valider la conformité de certaines dispositions.  C. trav. art. L.1322-1-1 R. 1321-6 R. 1322-1



En cas de manquement, l'inspection du travail peut prononcer des sanctions administratives. Des contraventions de 4e classe peuvent le cas échéant être prononcées.  C. trav. art. R 1323-1

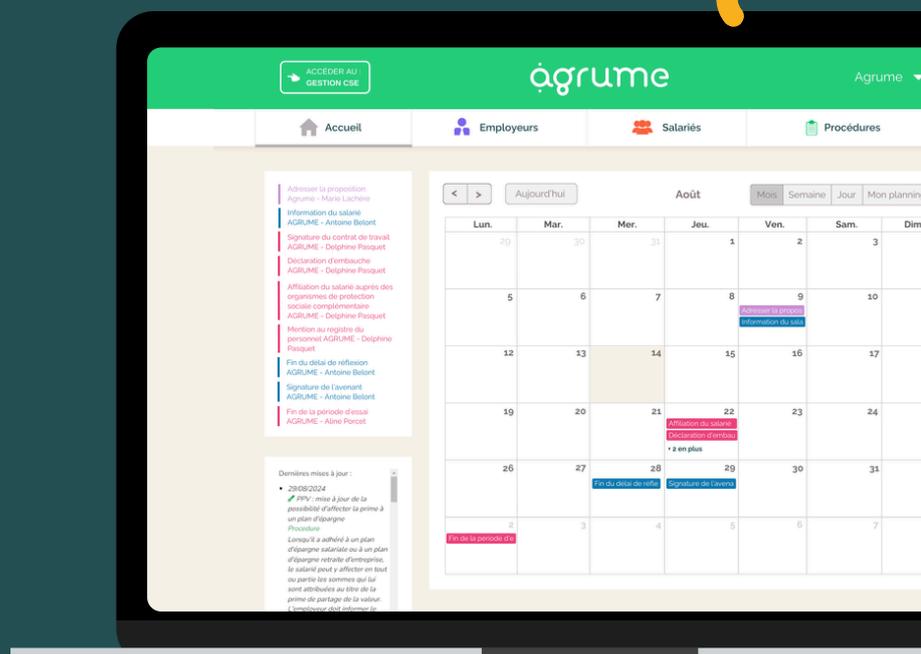
# Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)



agrume