

Règlement intérieur

Définition et champ d'application

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le règlement intérieur est un document rédigé par l'employeur qui fixe les droits et obligations des salariés dans des domaines limitativement énumérés par le Code du travail (santé, sécurité et discipline).

Il fixe notamment les règles générales de l'entreprise et celles applicables en matière de discipline, de santé et de sécurité.

Les règles édictées par le règlement intérieur doivent être conformes aux lois et aux accords collectifs et respecter les droits et libertés individuels des salariés.

Employeurs assujettis

→ Entreprises de droit privé dont l'effectif est ≥ 50 salariés.  C. trav., art. L. 1311-1 et L. 1311-2

→ Si atteinte du seuil de 50 salariés :

- Les CSE employant du personnel.
- Les établissements publics à caractère industriel et commercial.
- Les établissements d'enseignement privé.

→ Groupements d'intérêt économique (GIE) : ils ne sont généralement pas tenus d'établir un règlement intérieur, sauf dans certaines situations (Note DRT du 16 mai 1983).

- Les règles communes en matière de santé et de sécurité ne s'appliquent que si les salariés partagent des locaux pendant une durée significative.
- Les règles disciplinaires doivent être fixées par chaque entreprise membre du GIE, sauf si le pouvoir disciplinaire est centralisé au niveau du GIE.
- La consultation du CSE se fait soit au niveau de chaque entreprise, soit au niveau du GIE, selon les cas.

Appréciation du seuil de 50 salariés

→ L'obligation d'établir un règlement intérieur s'applique au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs suivant la création de l'entreprise.  C. trav., art. L. 1311-2-2 ; R. 1321-5

→ Preuve de l'effectif : à la charge de l'employeur.  Cass. soc., 6 janv. 2021

→ Appréciation du seuil au niveau de l'entreprise, y compris des établissements en cas d'établissements distincts :

- Aucun établissement ≥ 50 salariés → règlement unique au niveau de l'entreprise.
- Un ou plusieurs établissements ≥ 50 salariés → procédure propre à chaque établissement, ou règlement unique si pas de particularité exigeant l'édiction de dispositions propres à l'un ou plusieurs d'entre eux.  *CE., 5 juin 1987, n° 74480 ; CE., 5 mai 1993, n°96676*
- En cas d'unité économique et sociale atteignant le seuil d'effectif requis: établissement d'un règlement intérieur commun.

→ Possibilité d'établir des dispositions spéciales pour certaines catégories de personnel ou division de l'entreprise ou de l'établissement si cela :

- est justifié par la spécificité des emplois concernés ;
- permet de combler l'insuffisance ou l'inadéquation des dispositions générales du règlement intérieur.

Ces dispositions spéciales constituent des annexes au règlement intérieur, soumises à la même procédure que le règlement principal.

 *C. trav. art. L1311-2 al. 3 ; Circ. DRT 5-83 du 15 mars 1983, n°113*



A noter

Pour information, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'élaboration d'un règlement intérieur est possible dans les mêmes conditions que pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Opposabilité du règlement intérieur

→ Caractère obligatoire : les dispositions du règlement intérieur s'imposent :

- à l'employeur ;
- aux salariés, sans qu'il n'y ait lieu de rechercher s'il a été porté à la connaissance du salarié et s'il y a souscrit ;  *Cass. soc., 4 mai 1977, n°76-40.251*
- aux représentant du personnel, dans le cadre de l'exercice de leur mandat ;  *Cass. soc., 22 février 1967, n°66-40.428*
- aux travailleurs temporaires, salariés d'entreprises extérieures et stagiaires s'agissant des règles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité et des règles générales et permanentes relatives à la discipline.

En revanche, les sanctions et procédures disciplinaires ne leur sont pas applicables, car ils n'ont pas de lien contractuel avec l'entreprise utilisatrice, qui ne détient aucun pouvoir disciplinaire sur eux.

Conditions d'opposabilité

→ Pour être opposables, le règlement intérieur et les notes de service qui les complètent doivent :  *C. trav., art. L. 1321-4*

- avoir été soumis à l'avis du CSE ;
- avoir fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité ;
- avoir été communiqué à l'inspecteur du travail ;
- être entrés en vigueur.



Précisions

- L'employeur ne peut sanctionner un salarié que si le règlement a été consulté par le CSE et transmis à l'inspecteur du travail.  *Cass. soc., 9 mai 2012, n°11-13.687*
- Si le salarié conteste l'opposabilité, il remet nécessairement en cause les sanctions disciplinaires prévues par le règlement.  *Cass. soc., 16 mars 2022, n°20-23.701*
- Le salarié peut se prévaloir du règlement, même s'il n'a pas été communiqué à l'inspecteur du travail.  *Cass. soc., 28 mars 2000, n°97-43.411*
- En revanche, sans avis du CSE joint à la transmission, le règlement est inopposable et les sanctions déjà prononcées seront annulées.  *Cass. soc., 10 novembre 2021, n°20-12.327*
- Si les formalités de publicité ou de dépôt ne sont pas prouvées, le règlement est inopposable.  *Cass. soc., 4 novembre 2015, n°14-18.573 et n°14-18.574*
- En l'absence de date d'entrée en vigueur, le règlement intérieur est inopposable aux salariés et ne peut justifier aucune sanction.  *CA Versailles, 26 juin 2008, n°07/2417*
- Si le règlement est inopposable, l'employeur ne peut prononcer qu'un licenciement, aucune autre sanction disciplinaire n'étant valable.  *Cass. soc., 23 mars 2017, n°15-23.090*

Sanctions pénales

→ Contravention de 4^e classe (750 € max) pour toute violation des règles d'élaboration, de contenu, de dépôt ou de publicité du règlement intérieur.  *C. trav., art. R. 1323-1*

→ Même sanction en cas de non-respect des modifications ou retraits de dispositions exigés par l'inspecteur du travail dans le cadre d'une procédure de rescrit.

L'employeur encourt une sanction pénale notamment s'il :

- N'établit pas de règlement alors que l'entreprise y est tenue ;
- Ne respecte pas la procédure d'élaboration (ex. : absence de consultation du CSE) ;
- Ne retire ou ne modifie pas une clause jugée illégale ;
- N'accomplit pas les formalités de dépôt ou de publicité.



Attention

deux contraventions peuvent être prononcées contre l'employeur lorsqu'il n'a pas modifié deux exemplaires du règlement intérieur (ex. : sur le panneau d'affichage et dans le bureau d'embauche avec la mention « à lire attentivement par les candidats »), malgré une décision de l'inspecteur du travail imposant des modifications et retraits dans le règlement.



Cass. crim., 1er décembre 1987, n°84-94.455

Une question ?

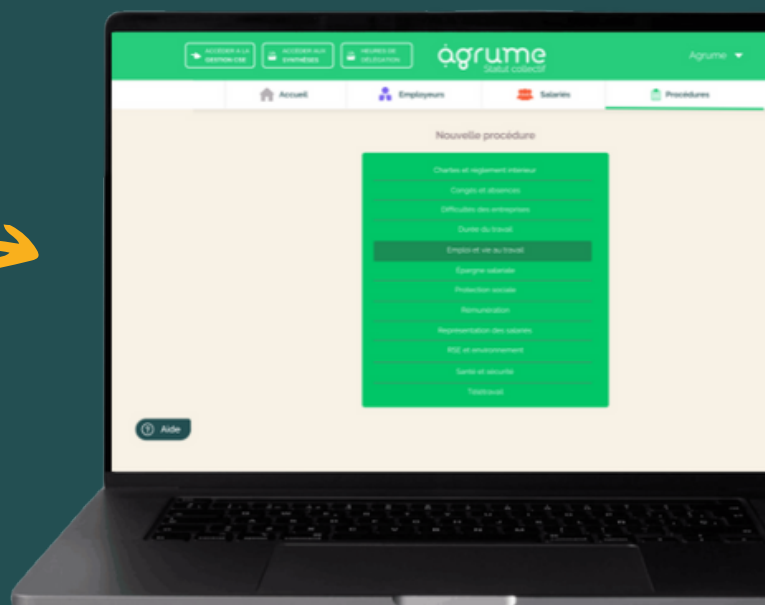
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

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

Logiciel Agrume
Statut Collectif



agrume