
Le règlement intérieur

Webinaire du 15 octobre 2020



Obligation d'établir un RI

Qui ?

Depuis la loi Pacte applicable au 1^{er} janvier 2020 : entreprises **de plus de 50 salariés** (20 salariés antérieurement)

Quand ?

Passage du seuil de 50 salariés **depuis 12 mois (3 mois pour les nouvelles entreprises)**

Les structures **en deçà du seuil légal disposant d'un RI** doivent se conformer aux obligations légales concernant ses modalités d'élaboration et son contenu. Dans les entreprises entre 20 et 50 salariés, le RI devrait rester en vigueur tant que l'employeur ne l'a pas dénoncé selon la procédure applicable aux engagements unilatéraux.

Conditions de validité et d'opposabilité du RI

1. Consultation du CSE

2. Communication à l'inspection du travail en double exemplaire avec avis du CSE

3. Dépôt au secrétariat-greffe du CPH

4. Information des personnes soumises au RI (salariés + prestataires) « par tout moyen »

Entrée en vigueur au plus tôt 1 mois après les formalités de dépôt et de publicité

Modifications du RI

Principe : application du même formalisme que pour l'élaboration du RI

Application de la procédure de droit commun d'entrée en vigueur, y compris pour les notes de service adjointes au RI

En cas d'urgence :
procédure accélérée

Application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité

Ces prescriptions sont immédiatement et **simultanément** communiquées :

- **au secrétaire du CSE**
- **et à l'inspection du travail**

Le périmètre du RI : domaines exclusifs

Mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité

Conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité

Règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment nature et échelle des sanctions

Rappel des dispositions relatives aux droits de la défense et au harcèlement

Le périmètre du RI : limites et exclusions

- > Respect de la **loi** et des **conventions collectives** (pas de disposition relevant du champ du RI dans la CCN des ACI)

- > **Non-discrimination**

- > Respect des **libertés individuelles et collectives** : atteinte justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché
Ex. : restriction au mariage, interdiction de chanter, de faire passer des membres de sa famille en caisse, etc.

- > Matières **exclues du champ du RI**, domaines relevant :
 - du contrat de travail (ex. : clause de non-concurrence),
 - des accords collectifs (ex. : annualisation du temps de travail),
 - des notes de service (ex. : ordre des départs en congés),
 - et du droit de grève.

Les notes de service : adjonction au RI

- > Prescriptions générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur considérées comme des adjonctions au RI et soumises aux mêmes dispositions.

Nom, fonction, signature de l'émetteur

Date d'émission

Numéro d'enregistrement

Notes de service relatives aux prescriptions sanitaires Covid : même régime que le RI s'il existe (ex. : nettoyage quotidien de l'emplacement de travail et d'une partie de l'entreprise imposé aux caissières)

Les dispositions du règlement intérieur

1. **La discipline et les droits de la défense**
2. Les règles d'hygiène, de santé et de sécurité
3. Les dispositions légales relatives au harcèlement et aux agissements sexistes

1. Discipline et droits de la défense

Discipline : règles générales et permanentes, qui ne doivent pas se présenter comme un « catalogue d'interdictions » :

Horaires de travail (respect des plannings, ponctualité)

Délai de prévenance en cas d'absence

Usage du matériel/des locaux de l'entreprise

Accès à l'entreprise

Secret professionnel

1. Discipline et droits de la défense

Sanctions

- Echelle des sanctions disciplinaires : une sanction ne peut être prononcée que si elle est prévue dans le RI

Sanctions « légères »

- **N'affectent pas la présence, la carrière ni la rémunération :**
 - Blâme (si en-dessous ou au même niveau que l'avertissement)
 - Avertissement

Sanctions « graves »

- **Affectent la présence, la carrière ou la rémunération :**
 - Mise à pied disciplinaire (préciser sa durée maximale)
 - Mutation / Rétrogradation
 - Licenciement

Droits de la défense

- Rappel des art L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail
 - Convocation du salarié
 - Entretien avec assistance par un salarié de son choix
 - Notification motivée de la sanction

FOCUS sur la clause de neutralité

- > Loi El Khomri : le règlement intérieur peut 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.

Clause générale et indifférenciée

- Interdiction de tout port de signe religieux, philosophique ou politique

Clause justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise

- Contact avec les clients ou des tiers à l'entreprise
- Le contact avec d'autres salariés de l'entreprise ne semble pas pouvoir justifier une telle clause

Reclassement en cas de refus du salarié de se conformer à la clause

- CJUE : Obligation de recherche d'un poste n'impliquant pas de contact visuel avec les clients (qui n'entraîne pas de charge supplémentaire pour l'employeur)

Les dispositions du règlement intérieur

1. La discipline et les droits de la défense
2. **Les règles d'hygiène, de santé et de sécurité**
3. Les dispositions légales relatives au harcèlement et aux agissements sexistes

Hygiène santé et sécurité

Le règlement ne doit pas :

- reprendre le texte intégral des dispositions qui imposent les consignes de sécurité ;
- contenir la liste exhaustive de toutes les prescriptions particulières qui peuvent s'appliquer dans l'entreprise ;
- contenir de clause trop vague : ex. chaque salarié doit « *par son comportement, préserver la sécurité des autres* », car ce type de clause ne présente pas le caractère d'une mesure d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, ni d'une règle générale et permanente relative à la discipline.

Le règlement peut :

- se borner à indiquer que chaque salarié doit notamment se conformer strictement tant aux prescriptions légales qu'aux consignes particulières qui lui sont données en matière d'hygiène et de sécurité, et qui sont portées à sa connaissance par voie de note de service ou tout autre document.

Consignes de sécurité

- > Fixation des mesures d'application de la réglementation, notamment des instructions que l'employeur doit donner aux salariés sur les conditions d'utilisation des équipements de travail, des EPI, des substances et préparations dangereuses. Ces instructions doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir.
- > 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.

Exemple : conduite à tenir en cas de pandémie

Hygiène santé et sécurité

- > Le RI fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène.

Exemples :

- Interdiction de prendre ses repas sur les lieux de travail
- Interdiction d'introduire de la drogue ou des boissons alcoolisées
- Conditions d'utilisation des douches dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants

FOCUS sur les prescriptions sanitaires liées au Covid-19

- > Port des EPI (masques, gants, etc.)
- > Nettoyage
- > Distanciation sociale
- > Modification des horaires/gestion des flux

Intérêt d'intégrer les obligations dans une note de service :

- Association des membres du CSE, consultés sur le contenu de la note de service
- Sanctions en cas de manquement aux prescriptions sanitaires
- Formalisation des mesures prises par l'employeur et des obligations qui en découlent pour le salarié = protection contre la mise en cause de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité

Les règles relatives aux substances addictives

Alcool

- > **Consommation limitée** par le Code du travail : tolérance envers le vin, la bière, le cidre et le poiré
- > **Interdiction générale et absolue peut être prévue** par le RI si :
 - sa consommation est susceptible de porter **atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des salariés**
 - à condition que l'interdiction soit **proportionnée** au but recherché

Stupéfiants

- > **Interdiction d'en introduire et d'en consommer**

La réalisation de tests d'alcoolémie et salivaires

Conditions de licéité
de l'éthylotest et du
test salivaire

Les modalités du contrôle en permettent la **contestation** (possibilité d'exiger l'assistance d'un membre du personnel, et de solliciter une contre-expertise à la charge de l'employeur)

Les **fonctions** du salarié le justifient (manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicules...) : il pourrait **exposer les personnes ou les biens à un danger**

Le supérieur est tenu de respecter le **secret professionnel** sur les résultats obtenus

Dans ces conditions, un test positif peut constituer le fondement d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les dispositions du règlement intérieur

1. La discipline et les droits de la défense
2. Les règles d'hygiène, de santé et de sécurité
3. **Les dispositions légales relatives au harcèlement et aux agissements sexistes**

Dispositions légales

Rappel des dispositions du Code du travail :

- > organisant l'interdiction, la prévention et la répression des pratiques de **harcèlement** sexuel et moral au travail ;
- > relatives aux **agissements sexistes**.

! Le RI doit être mis à jour à chaque fois que ces dispositions légales sont modifiées.