



L'établissement d'un règlement intérieur

Fiche pratique publié le **28/10/2020**, vu **2878** fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Depuis le 1er janvier 2020, le règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise de plus de 50 salariés (auparavant 20 salariés).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise de plus de **50 salariés** (auparavant 20 salariés).

Ce seuil doit être atteint **pendant 12 mois consécutifs** selon l'article R. 1321-5 du code du travail. Une fois atteint, l'employeur dispose également d'un délai de 12 mois en vue d'établir le règlement intérieur.

Le code du travail encadre le contenu du règlement intérieur (I) et le soumet à différentes formalités en vue de le rendre opposable au salarié (II).

I. Sur le contenu du règlement intérieur

De manière générale, le règlement intérieur fixe, d'une part, les règles en matière **de discipline** et, d'autre part, les règles relatives à **la santé et la sécurité dans l'entreprise**.

S'agissant de cette dernière catégorie, celle-ci peut concerner de nombreuses situations :

- L'interdiction générale de consommation de **boissons alcoolisés sur le lieu de travail** lorsqu'une telle consommation est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs ([CE, 8 juillet 2019, n° 420434](#)) ;
- **Le recours à l'alcootest** ou au dépistage de **produits stupéfiants** ;
- Les conditions d'utilisation des sièges lorsque ceux-ci doivent être mis à la disposition des salariés (C. trav., art. R. 4225-5). Ainsi un règlement ne peut dénier au personnel de caisse le droit de disposer d'un siège à son poste ou à proximité ([CE, 11 juillet 1990, n° 95476](#)) ;
- L'obligation pour les salariés de se rendre aux visites médicales organisées par la médecine du travail ;
- Rappeler les dispositions applicables **en matière de harcèlement et discrimination (article L. 1321-2 du code du travail)** ...

S'agissant de la première catégorie, celle-ci s'entend de manière générale :

- **Nature et échelle des sanctions disciplinaires.** Il est parfois exigé des précisions quant aux modalités de la sanction, notamment pour une mise à pied dont la durée maximale doit être prévue ([Cass. soc., 7 janvier 2015, n° 13-15.630](#)) ;
- Respect des horaires fixés par la direction ;
- Fixer les modalités de fouille des vestiaires ;
- Obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard...

En revanche, l'article L. 1321-3 du code du travail pose des limites quant aux clauses comprises dans le règlement intérieur qui ne peut pas contenir :

- Des dispositions **contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions** et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Des dispositions apportant aux droits des personnes et **aux libertés individuelles et collectives** des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- Des dispositions **discriminatoires**.

Dans une circulaire datée de 1983, l'administration a précisé que le règlement intérieur ne pouvait pas comporter les clauses suivantes (**Circulaire DRT N° 5-83 du 15 mars 1983**) :

- l'interdiction du mariage entre salariés ou l'interdiction d'épouser une personne divorcée ;
- l'obligation d'adopter un type de coiffure ;
- l'obligation de porter un uniforme sans aucune restriction ;
- l'interdiction absolue de chanter, siffler ou de parler à ses collègues ;
- l'interdiction de porter des badges ou des insignes ;
- l'interdiction d'introduire un journal dans l'entreprise.

La jurisprudence a également posée certaines limites. A titre d'illustration, le Conseil d'Etat a jugé illégal une clause imposant aux salariés d'une entreprise d'avertir leur direction de tout symptôme susceptible de laisser penser qu'un de leur collègue serait atteint d'une maladie professionnelle ([CE, 4 mai 1988, n° 68032 et 68113](#)).

Depuis la loi du 10 août 2016, l'article L. 1321-2-1 du code du travail permet la possibilité à l'employeur d'introduire une clause relative **au principe de neutralité** et restreignant la manifestation des convictions des salariés. Pour cela, les restrictions doivent être 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.

II. Sur la procédure d'adoption du règlement intérieur

Tout d'abord, le règlement intérieur doit être établi **par écrit et rédigé en français** avec une possibilité de l'accompagner d'une traduction dans une ou plusieurs langues étrangères.

Conformément à l'article L. 1321-4 du code du travail, plusieurs formalités doivent être accomplies avant l'entrée en vigueur du règlement intérieur :

- Il doit être soumis à **l'avis du Comité social et économique**. En cas d'adoption d'un règlement unique pour une entreprise comportant plusieurs établissements distincts, celui-ci doit être soumis à **l'ensemble des CSE desdits établissements** ([CE, 20 mars 2017, n° 391226](#)).

- Il doit être porté à **la connaissance du personnel** par tout moyen selon l'article R. 1321-1 du code du travail.
- Il doit être **déposé au greffe du Conseil de prud'hommes** du ressort de l'entreprise ou de l'établissement (**Article R. 1321-2 du code du travail**).
- Il doit être communiqué, en deux exemplaires, à **l'inspecteur du travail** accompagné de l'avis du CSE (Article R. 1321-4 du code du travail).

Ce dernier aura principalement pour rôle **de contrôler la légalité** du règlement intérieur communiqué par rapport aux dispositions du code du travail. A cet égard, l'article L. 1322-1 dudit code lui permet d'exercer ce contrôle **à tout moment** et d'exiger le retrait de clauses contraires aux dispositions précitées.

Dans le cadre de ce contrôle, tout employeur peut effectuer **un rescrit** auprès de l'inspecteur du travail compétent en vue que ce dernier apprécie, sur sa demande, la légalité du règlement intérieur conformément à l'article L. 1322-1-1 du code du travail.

Un tel rescrit peut paraître opportun notamment dans le cas de clauses du règlement intérieur portant sur des sujets sensibles (recours à l'alcootest, recours au test salivaire...).

On notera également que l'ensemble de ces formalités doivent être accomplies en cas de modification ou de retrait de clause d'un règlement intérieur déjà en vigueur. En revanche, la Cour de cassation est venue préciser que cette obligation n'est pas nécessaire lorsque la modification est consécutive à un contrôle opéré par l'inspecteur du travail ([Cass. soc., 26 juin 2019, n° 18-11.230](#)).

Enfin, le règlement intérieur étant un acte établi unilatéralement par l'employeur en vue d'être appliqué à l'ensemble du personnel, son opposabilité ne nécessite pas qu'il soit soumis au consentement individuel de chacun des salariés ([Cass. soc., 24 février 1971, n° 70-40.113](#)).

Les formalités précitées ont **un caractère substantiel**. A défaut de les respecter, le règlement intérieur sera déclaré **inopposable aux salariés**. Tel a été le cas par exemple pour un défaut de communication à l'inspecteur du travail ou l'absence de consultation des institutions représentatives du personnel ([Cass. soc., 9 mai 2012, n° 11?13.687](#) ; [Cass. soc. 11 févr. 2015, n° 13?16?457](#)).

La sanction de l'inopposabilité peut avoir des conséquences importantes en pratique puisque la sanction disciplinaire prononcée sur un règlement inopposable est elle-même inopposable.

Ainsi, pour s'aménager une preuve de son envoi, il est plus que recommandé de procéder par voie de **courrier recommandé avec accusé de réception**.

Enfin, le non-respect des prescriptions relatives à l'élaboration du règlement intérieur et à sa publicité est puni par **une amende de 750 € (Article R. 1323-1 du code du travail)**.

Au vu de l'important formalisme en la matière, le Cabinet vous accompagne en vue d'élaborer ou mettre à jour un règlement intérieur.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : Cet article est mis en ligne uniquement à des fins d'information. En raison de l'évolution permanente de la législation et la jurisprudence, le Cabinet ne peut toutefois pas garantir son application actuelle et vous invite à l'interroger pour toute question juridique ou problème concernant le thème évoqué.