Image not found or type unknown

Employeurs : modification du seuil d'établissement du règlement intérieur

Actualité législative publié le **20/01/2020**, vu **764 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

En application de la loi Pacte, le seuil au-dessus duquel un règlement intérieur est obligatoire au sein de chaque entreprise ou établissement est passé de 20 à 50 salariés au 1er janvier 2020.

L'obligation 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 (C. trav. art. L 1311-2, al. 1 et 2). Rappelons que, pour l'appréciation de ce seuil, l'effectif reste décompté selon les règles prévues par le Code du travail.

Aux termes du décret, les entreprises créées à compter du 1er janvier 2020 disposent d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs pour se doter d'un règlement intérieur (Décret 2019-1586 art. 2, 4o et 4, III ; C. trav. art. R 1321-5 modifié).

L'administration a rappelé que la mesure de gel de 5 ans ne s'applique pas aux créations d'entreprise dont l'effectif est d'emblée supérieur au seuil posé (voir no 36).

Pour mémoire, jusqu'ici, les entreprises avaient 3 mois suivant l'ouverture de l'entreprise pour établir ce document.

https://www.assistant-juridique.fr/sanctions_possibles_salaries.jsp

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Saisir le Conseil de Prud'hommes

- Comment contester un avertissement ?
- L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses salariés ?
- Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?
- Sanction disciplinaire : comment sanctionner un salarié ?
- Sanction disciplinaire : procédure

- Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?
- Mise à pied disciplinaire : procédure à suivre
- Sanction disciplinaire : dans quels cas ?
- Mutation disciplinaire : procédure à suivre
- Rupture du contrat d'apprentissage : dans quels cas ?
- Mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire
- En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?
- Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?
- Comment déterminer la classification professionnelle du salarié ?
- La convocation à l'entretien préalable de licenciement
- Suppression d'une prime : conditions
- A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?
- Comment résoudre un conflit avec son employeur ?
- Preuve des heures de travail effectuées
- Le salarié peut-il prendre ses congés payés lorsqu'il le souhaite ?
- Travail à temps partiel : heures complémentaires ou heures supplémentaires ?
- Conséquences d'un avertissement
- Contester une sanction disciplinaire
- Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?
- Quelles sont les durées maximales de travail ?
- Qui est l'employeur d'un intérimaire ?
- L'employeur peut-il déterminer librement les horaires de travail ?
- Comment adresser un avertissement ?
- Comment mettre à pied un salarié ?
- Peut-on refuser une mutation disciplinaire ?
- Rétrogradation disciplinaire : procédure à suivre

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés