



Règlement intérieur entreprise

Par mylene_b, le 06/04/2017 à 14:11

Bonjour à tous,

Je rédige actuellement le règlement intérieur d'une entreprise de moins de 20 salariés. Il n'est donc pas obligatoire mais nous souhaitons le mettre en place.

J'ai lu que nous devons respecter "toutes les règles légales relatives à son élaboration et à sa mise en place" (éditions Tissot) et également le soumettre aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Or, nous n'avons ni l'un, ni l'autre.

Pour qu'il soit valable et légal, faut-il le soumettre au secrétariat-greffe du conseil

de prud'hommes et à l'inspecteur du travail ?

Pourra-t-on se baser sur son contenu pour prendre une décision disciplinaire par exemple ?

Merci par avance pour vos réponses.

Par P.M., le 06/04/2017 à 17:48

Bonjour,

Je vous rappelle que l'organisation des élections professionnelles est obligatoire à partir de 11 salariés pour les Délégués du Personnel...

En absence de disposition légale, dans une entreprise de moins 20 salariés, en absence d'Institution Représentative du Personnel, le règlement intérieur est soumis directement pour contrôle à l'Inspecteur du Travail et déposé au Greffe du Conseil de Prud'Hommes...

Il contient donc notamment la nature et

l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur...

Par mylene_b, le 07/04/2017 à 10:08

Merci pour votre réponse.

L'entreprise compte 9 personnes actuellement, nous ne sommes donc pas concernés par l'organisation d'élections professionnelles.

Par miyako, le 08/04/2017 à 16:25

Bonjour,

C'est une excellente idée d'élaborer un règlement intérieur, sur beaucoup de points tels l'informatique, l'utilisation d'internet, les portables, les Congés Payés, les ponts, les RTT, les sanctions disciplinaires, la sécurité, l'hygiène etc...

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par P.M., le 08/04/2017 à 18:17

Bonjour,

Les congés payés et les ponts ne sont certainement pas les points essentiels du règlement intérieur et en plus cela enfermerait l'employeur à une obligations d'accorder ces derniers...

La RTT n'est absolument pas visée par le règlement intérieur puisqu'elle doit faire l'objet d'un Accord d'entreprise spécifique...

Par mylene_b, le 10/04/2017 à 08:56

Bonjour,

Nous avons effectivement inclus les points suivant dans notre RI :

- hygiène (alcool, stupéfiants, propreté, visite médicale ...)
- sécurité (utilisation des moyens de protection, consignes spécifiques ...)
- accidents
- discipline générale (absences et retard, usage du matériel et des locaux, harcèlements sexuel et moral, agissements sexistes, équipements informatiques, sanctions et procédures ...)

Par P.M., le 10/04/2017 à 12:59

Bonjour,

Je vous rappelle que le règlement intérieur doit notamment indiquer en matière disciplinaire la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable...