



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Règlement intérieur d'une entreprise

Vérfifié le 01 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le règlement intérieur est un document rédigé par l'employeur qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de discipline. Il est obligatoire à partir de 50 salariés.

De quoi s'agit-il ?

Le règlement intérieur est un document écrit, rédigé par l'employeur en français (il peut au besoin être accompagné de traductions dans d'autres langues).


Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables.

Le règlement intérieur doit contenir les dispositions suivantes :

- Mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (interdiction de fumer dans les locaux par exemple)
- 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 santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises (port d'un masque en cas d'épidémie par exemple)
- Règles générales et permanentes relatives à la discipline (respect des horaires de travail, justification des absences par exemple) ainsi que la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur (avertissement, durée de la mise à pied disciplinaire par exemple)
- Dispositions relatives au respect des procédures disciplinaires (convocation à entretien préalable par exemple) pour le salarié si l'employeur envisage une **sanction** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>)
- Dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (assistance du salarié lors d'une procédure disciplinaire par exemple)
- Dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes


La sanction prononcée contre un salarié doit être prévue par le règlement intérieur (par exemple, nature et durée de la sanction).

Les dispositions du règlement ne peuvent pas entraîner de discrimination ou d'inégalité entre salariés.

 **A noter** : les restrictions que le règlement impose aux salariés doivent être justifiées par la nature de l'activité à réaliser et proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur est-il obligatoire ?

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés.

 **A noter** : facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur ayant mis en place un règlement intérieur est tenu de respecter l'ensemble des dispositions applicables aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés.


Information des salariés

Le règlement intérieur doit être porté par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche (affichage à l'entrée d'un atelier, diffusion sur le site intranet de l'entreprise par exemple).

Qui doit respecter le règlement intérieur ?

Le règlement intérieur s'impose à tous les salariés de l'entreprise, même s'ils ont été embauchés avant sa mise en application.

Le salarié qui ne respecte pas les dispositions du règlement intérieur s'expose aux sanctions disciplinaires prévues par celui-ci.

 **A noter** : les dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline sont applicables à toutes les personnes intervenant dans l'entreprise liées ou non par un contrat de travail (par exemple respect des consignes incendie par une entreprise extérieure).

Procédure d'élaboration

Le projet de l'employeur doit être soumis pour avis **au comité social et économique (CSE)** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F34474>).

Le projet de l'employeur et l'avis des représentants du personnel doivent être transmis à l'inspecteur du travail.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- [Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités \(DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte\)](https://dreetts.gouv.fr/)

Il doit ensuite être déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

- [Conseil de prud'hommes](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html)

Le règlement intérieur doit préciser la date de son entrée en vigueur (au moins 1 mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité).

Il peut être modifié, notamment par des notes de service, des mises à jour (changement dans la législation par exemple), ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes sur les sujets abordés dans le règlement. Dans ce cas, l'employeur respecte les mêmes formalités que lors de son élaboration.

À tout moment, il peut également être modifié ou invalidé à la demande de l'inspecteur du travail ou d'un juge (à la suite d'un litige).

A noter : le règlement intérieur est applicable à la date de son entrée en vigueur même si l'inspecteur du travail n'a pas fait connaître ses observations.

Vérification éventuelle par l'inspecteur du travail

L'employeur peut interroger l'inspecteur du travail afin qu'il se prononce sur la conformité de tout ou partie du règlement intérieur. Cette demande est formulée par écrit et précise la ou les dispositions sur lesquelles le contrôle de la conformité est requis. Elle est accompagnée du texte du règlement intérieur.

L'inspecteur du travail statue dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

S'il estime une ou plusieurs dispositions du règlement intérieur non conformes, l'inspecteur du travail précise pour chacune d'elles si la disposition doit être retirée ou modifiée.

Textes de loi et références

- [Code du travail : articles L1311-1 et L1311-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177884&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Entreprises et effectifs concernés
- [Code du travail : articles L1321-1 à L1321-6](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177885&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Contenu et conditions de validité
- [Code du travail : articles R1321-1 à R1321-6](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018536919&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Conditions de validité
- [Code du travail : articles L1322-1 à L1322-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189482&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Contrôle de la conformité par l'inspecteur du travail