

# Emploi. Règlement intérieur

La loi du 4 août 1982, 1<sup>ère</sup> des 4 lois Auroux, est venue encadrer les pouvoirs de l'employeur dans l'élaboration du règlement intérieur qu'il souhaite appliquer à son entreprise. Si ce document demeure un acte unilatéral avec force obligatoire, son contenu est - du fait de ce texte - limitativement défini. Le secteur privé, dans son ensemble, est concerné par la mise en place d'un règlement intérieur mais, dans le secteur public, ce document n'est applicable que dans

**Ne peuvent y figurer que les mentions en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles relatives à la discipline, en particulier la nature et l'échelle des sanctions possibles.**

les établissements à caractère industriel ou commercial. De fait, ce règlement s'applique, non seulement, aux entreprises commerciales mais aussi à d'autres structures comme les offices publics et ministériels, les sociétés mutualistes, les sociétés civiles, les associations...

L'effectif de la structure apparaît, cependant, comme une condition complémentaire et déterminante - la loi n'imposant le règlement qu'à partir de 20 salariés (L.122-33 code du travail). Il est possible à l'employeur de décider de le mettre en place en dessous de ce seuil mais il devra alors en respecter la réglementation.

La loi de 1982 a eu pour principal objectif de limiter strictement le con-

tenu du règlement intérieur. L'employeur ne peut y faire figurer que les mesures d'application dans l'entreprise de la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline, en particulier la nature et l'échelle des sanctions qu'il est susceptible de prendre. Il convient de noter que certaines clauses sont expressément interdites. Sans évoquer celles qui ne figurent pas dans les rubriques précédentes et qui, de fait, ne pourront être reprises dans le document.

Le code écarte les mentions non conformes aux lois, règlements et accords collectifs ainsi que les observations qui portent atteinte aux droits des personnes et aux libertés (L.122-35).

De même, en conformité avec l'application du principe de non discrimination, le règlement ne peut comporter de disposition lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, origine, opinion ou confession, handicap, apparence physique...

Dès lors, si le chef d'entreprise est responsable du contenu et de la mise en place du règlement, il doit cependant respecter un certain nombre de formalités. La consultation de la représentation du personnel est une obligation préalable à sa mise en place.

Selon la taille de la structure, il doit consulter le comité d'entreprise ou, par défaut,



Photo Getty.

les délégués du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est saisi, de son côté, des dispositions du règlement portant sur les mesures d'application de la réglementation relatives à l'hygiène et à la sécurité. Le règlement intérieur fait, ensuite, l'objet d'un dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dont dépend la société. Et est affiché, dans l'entreprise, sur un site accessible aux salariés.

L'inspecteur du travail est destinataire de 2 exemplaires du projet de règlement ainsi que de l'avis de la représentation du personnel. Il en vérifie le contenu

et peut exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux règles qui précèdent. Ce droit est analysé comme un pouvoir de contrôle permanent lui permettant d'intervenir sur le règlement, non seulement lors de son élaboration mais aussi, à tout moment, après sa mise en place. On parle régulièrement du pouvoir de l'employeur.

Nul doute que le règlement intérieur en assure l'encadrement juridique... dans le domaine de la discipline, de l'hygiène et de la sécurité.

**Jean-Michel Lattes,**  
maître conférences droit privé,  
vice-président UT 1.