



## ARTICLES

# #5 : Vérifiez votre règlement intérieur

07/11/2020

---

### Cinquième volet de notre série « **check-list des obligations sociales avant le 31 décembre** » : la vérification de votre règlement intérieur !

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés depuis la réforme des seuils d'effectifs (contre 20 salariés auparavant), le règlement intérieur (RI) est un document essentiel pour déterminer les droits et obligations au sein d'une structure. Attention, les structures de moins de 50 salariés dotées d'un RI doivent respecter toutes les règles légales de fond et de procédure en la matière<sup>[1]</sup>.

### Contenu obligatoire

Parfois négligé en pratique, le contenu du RI doit satisfaire aux prescriptions minimales prévues par le Code du travail mais peut également constituer un outil de gestion des ressources humaines primordial en matière de santé, de sécurité et de discipline.

Le RI doit ainsi contenir<sup>[2]</sup>:

- les **mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité** dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du Code du travail. Ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;
- les **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 ;
- les **règles générales et permanentes relatives à la discipline**, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

A cet égard, le RI doit rappeler<sup>[3]</sup> :

- les dispositions relatives aux **droits de la défense** des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail et/ou par la convention collective applicable (par exemple, les CCN du 31 octobre 1951 et du 15 mars 1966 prévoient des dispositions plus favorables) ;
- les **dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes** prévues par le Code du travail. L'oubli de cette dernière mention est légion au sein des règlements intérieurs.

## Toilettage du règlement intérieur : modalités pratiques

Toute modification du règlement intérieur implique de suivre la même procédure que pour son élaboration : consultation du CSE, précision de la date d'application, communication à l'inspecteur du travail, dépôt au conseil de prud'hommes et affichage.

Attention, les notes de service ou tout autre document (telle une charte) qui portent des prescriptions générales et permanentes dans les matières qui relèvent du RI sont considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont donc soumis aux mêmes règles de mise en place et de modification que le RI.

**En pratique, le règlement intérieur doit être réécrit au fil des évolutions légales** (par exemple, la création de la notion d' « agissements sexistes » par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) **mais également conventionnelles**. A titre d'exemple, bon nombre de règlement intérieurs d'associations appliquant la CCN du 31 octobre 1951 continuent à indiquer que « *sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux*

**sanctions** ». Or, depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2014-01 du 4 février 2014, une seule sanction préalable est exigée. Dans ce cas de figure, c'est le règlement intérieur, plus favorable, qui trouve alors à s'appliquer. En revanche, le RI ne peut jamais déroger à la convention collective dans un sens moins favorable : à défaut d'actualisation, la clause du RI moins favorable sera réputée non écrite.

## La crise sanitaire exige-t-elle une mise à jour du règlement intérieur ?

La crise sanitaire conduit à s'interroger sur la rédaction actuelle des clauses du règlement intérieur, notamment en matière de port des équipements de protection.

Nombreux sont en effet les employeurs à se questionner sur la nécessité de le mettre à jour afin d'y intégrer les mesures de prévention liées à l'épidémie de Covid-19, comme le port du masque obligatoire.

En effet, si le protocole sanitaire impose le port du masque, cette « obligation » ne repose sur aucune base légale. Un salarié pourrait donc arguer du fait que la méconnaissance de ce protocole ne saurait entraîner une sanction disciplinaire. En réalité, la sanction disciplinaire du salarié récalcitrant pourrait juridiquement avoir deux fondements : soit la méconnaissance du RI (s'il a été actualisé à ce sujet ou si une note de service a été formalisée), soit l'insubordination du salarié qui ne respecte pas les directives sanitaires formulées par sa direction.

Par ailleurs, dès lors qu'il serait prévu dans le RI que les salariés doivent porter les équipements de protection individuelle (EPI) mis à leur disposition dans l'objectif d'une préservation de leur santé et leur sécurité, il serait alors suffisant de prendre une note de service pour préciser que le masque constitue un tel EPI. Or et comme évoqué, une note de service relevant du champ du RI doit suivre la procédure de modification de celui-ci.

En pratique, cette procédure peut poser difficulté dans un contexte sanitaire qui nécessite une certaine réactivité. En effet, le principe est que la note de service ou la modification du RI ne peut entrer en vigueur moins d'un mois après les formalités de dépôt... Toutefois, la loi pose l'exception de l'urgence – ce qui est susceptible d'être actuellement le cas, selon la modification en cause – et sous réserve que ces prescriptions nouvelles soient immédiatement communiquées au secrétaire du CSE et à l'inspecteur du travail.

Il y a toutefois une incertitude sur l'obligation de respecter cette procédure pour les mesures sanitaires actuelles puisqu'en théorie, elles n'ont pas vocation à être « permanentes ». Néanmoins et **afin d'éviter toute difficulté dans l'hypothèse où un salarié serait sanctionné pour méconnaissance des règles sanitaires mises en place, il est préconisé de les formaliser via une note de service suivant la « procédure d'urgence » précitée.**

En conclusion, si aucune « deadline » au 31 décembre 2020 n'est prévue par les textes concernant le règlement intérieur, il ne peut qu'être recommandé aux employeurs d'opérer travail de vérification pour assurer la meilleure application des mesures de protection pour la santé et la sécurité, surtout en cette période particulière. Cela participe d'ailleurs, pour l'employeur, au respect de son obligation de sécurité. Ainsi, la crise sanitaire pourrait être l'occasion d'opérer un toilettage en profondeur du règlement intérieur !

---

**[1]** Circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983

**[2]** Article L. 1321-1 du Code du travail

**[3]** Article L. 1321-2 du Code du travail

---

**Picard avocats**

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

contact@picard-avocats.com

01 84 25 14 70

www.picard-avocats.com

Ce document a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique. Pour toute information complémentaire, le cabinet Picard avocats reste disponible. Si vous souhaitez recevoir les newsletters du cabinet, envoyez-nous un email à l'adresse contact@picard-avocats.com.

