

Le règlement intérieur, un outil indispensable pour prévenir et sanctionner

Salariés en retard, tenues de travail et chaussures de sécurité non portées, temps de pauses qui débordent, salariés en état d'ébriété, harcèlement au travail... Le tableau n'est pas très beau, mais vous avez peut-être déjà été confronté à l'une de ces situations. Comment les gérer et est-il possible de les encadrer ? Le règlement intérieur est aujourd'hui LA réponse et le Code du travail nous donne la marche à suivre. Contenu et mise en place du règlement intérieur, voici un rappel des règles qui s'imposent aux employeurs.



Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant **au moins 20 salariés**.⁽¹⁾ Il détermine les règles à respecter sur les lieux de travail concernant :

- > la santé et la sécurité,
- > et la discipline.

En matière de santé et sécurité, les instructions de l'employeur doivent être précises sur les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Le règlement intérieur indique clairement à quel endroit les salariés peuvent prendre connaissance des consignes (par exemple, les personnes habilitées à les délivrer doivent être désignées).

Puisque l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, c'est aussi dans ce document que l'on retrouve la procédure à suivre en cas de harcèlement (la loi impose de faire figurer dans le règlement intérieur les règles concernant le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes).

Les règles relatives à la discipline figurent également dans le règlement intérieur. L'employeur doit fixer la nature et l'échelle des sanctions applicables dans l'entreprise (par exemple,

l'obligation de respecter les horaires de travail, l'obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard, des restrictions quant à l'utilisation des véhicules de l'entreprise...). C'est donc une liste qu'il convient d'établir car une sanction non visée ne peut être utilisée par l'employeur !

Des restrictions aux libertés individuelles peuvent également être adoptées sous certaines conditions : consultation des messageries professionnelles, interdiction de manifester ses convictions religieuses... Le règlement intérieur est donc un moyen d'expression du pouvoir patronal, mais également un outil de prévention permettant de s'adapter aux évolutions de l'entreprise.

Enfin, pour être valable et opposable aux salariés, il convient de suivre une procédure de mise en place stricte encadrée par des délais : consultation préalable des représentants du personnel, communication à l'inspection du travail et affichage, notamment.

Le service Social du SEDIMA se tient à la disposition de ses adhérents pour vérifier la conformité de leur règlement intérieur. Un modèle est également disponible sur le site internet.

⁽¹⁾ A compter du 1^{er} janvier 2020, la mise en place du règlement intérieur sera obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés.