

LE REGLEMENT INTERIEUR

Le règlement intérieur est-il obligatoire ?

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant **50 salariés ou plus**.

Il est facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés. Néanmoins, il demeure une **excellente pratique** pour encadrer les règles de vie en entreprise et sanctionner les dérives d'actions ou de comportement dès l'embauche des premiers salariés.

Quel est le périmètre de mise en place du règlement intérieur ?

Le règlement intérieur est mis en place **au niveau de l'entreprise**.

Si l'entreprise est composée de plusieurs établissements, la mise en place peut utilement se faire au niveau de chacun d'entre eux. Ce sera notamment le cas dès lors qu'un établissement présente des spécificités nécessitant des règles particulières (par exemple manipulation de produits dangereux, manutention, port de vêtements de sécurité, etc...).

S'il existe une UES (unité économique et sociale) composée d'au moins 50 salariés au total, le règlement intérieur doit être mis en place au sein de toutes les entreprises de l'UES (même si le seuil d'effectif minimal de 50 salariés n'est pas atteint au sein de chaque entreprise).

Qui doit respecter et appliquer le règlement intérieur ?

Toutes les dispositions du règlement intérieur sont applicables et opposables aux salariés de l'entreprise en poste au jour de l'entrée en vigueur du règlement intérieur ainsi qu'à tous les salariés ultérieurement embauchés. Cela vaut quelle que soit la nature du contrat : CDI, CDD et contrats d'alternance.

Les salariés des entreprises extérieures (par exemple les sous-traitants et les intérimaires) et les stagiaires doivent également appliquer le règlement intérieur. A l'exception des mesures disciplinaires qui ne leur sont pas applicables.

Que risque l'entreprise en l'absence de règlement intérieur ?

L'employeur employant au moins 50 salariés qui n'a pas mis en place de règlement intérieur (ou qui n'a pas respecté la procédure de mise en place) encourt une **amende pénale** d'un montant maximal de 750 euros (et 3.750 euros pour l'entreprise).

De plus, le non-respect de la procédure de mise en place rend le règlement intérieur **non applicable aux salariés**. Ainsi, l'employeur qui mettrait à pied disciplinairement un salarié pourrait être condamné à un rappel de salaires pour les jours de travail non rémunérés.

