



Un outil indispensable

Toute entreprise devrait adopter un règlement intérieur car c'est un outil quotidien de gestion des relations humaines. Celles qui en ont un datant de plus de deux ans doivent obligatoirement le réactualiser.

Le droit du travail a pris une place déterminante dans le monde de "l'activité professionnelle". Tout chef d'entreprise est aujourd'hui confronté au respect des règles en matière sociale qui changent régulièrement, sans parler de la problématique de la jurisprudence (décisions de justice) qui connaît également une évolution quotidienne. Trois points auxquels l'employeur ne peut aujourd'hui déroger : un contrat de travail "sur mesure" comportant des clauses évolutives, la création d'accords d'entreprise pour

devenir plus performant, et l'élaboration d'un règlement intérieur spécifique à l'activité, quel que soit le nombre de salariés au sein de l'entreprise. Le règlement intérieur est certes obligatoire pour l'entreprise employant au moins 20 salariés, mais s'abstenir d'en adopter un lorsque l'effectif est en dessous lui fait perdre cet outil de gestion indispensable.

Le règlement intérieur est d'abord une expression du pouvoir de direction ; il s'impose aux salariés sans qu'il y ait à rechercher s'ils y ont

souscrit lors de leur embauche et lie l'employeur qui a édicté ses règles.

L'entreprise ne peut pas imposer aux salariés n'importe quelles règles. Le législateur a voulu limiter les choix de l'employeur concernant son contenu. Le règlement intérieur ne peut, en effet, traiter que certaines questions.

Des clauses obligatoires

Certaines dispositions sont obligatoires, telles que les clauses relatives à la santé et à la sécurité, à la discipline, aux droits de la défense, aux harcèlements sexuel et moral, et aux agissements sexistes (*Code du travail*, art. L.1321-1). D'autres clauses sont facultatives et méritent une attention particulière quant à leur rédaction.

L'avocat spécialiste vérifiera, au cas d'espèce, l'opportunité ou non de les inscrire selon l'activité. Il s'agit notamment des clauses liées au contrôle du taux d'alcoolémie, à l'interdiction de l'usage du tabac

et de la cigarette électronique, à la neutralité (Loi du 8 août 2016) dans l'expression des

convictions. Ces clauses doivent concerner les domaines du règlement intérieur (hygiène, sécurité, discipline) et être justifiées par le bon fonctionnement de l'en-

treprise, être proportionnées au but recherché et être appliquées dans le respect des libertés individuelles et collectives des salariés.

Enfin, le règlement intérieur ne peut contenir notamment des clauses contraires aux lois et règlements, voire des clauses restreignant le droit et la liberté des personnes, ainsi que des clauses discriminatoires.

Force est de constater qu'en pratique, adopter un règlement intérieur impose quatre étapes : auditer l'activité dans un premier temps ; dans un deuxième temps, définir avec le chef d'entreprise les objectifs à atteindre ; troisièmement, rédiger avec une précision "chirurgicale" les clauses idoines ; enfin, respecter la procédure notamment de dépôt.

Prendre un "modèle" in

L'entreprise ne peut pas imposer aux salariés n'importe quelles règles.



extenso n'apportera non seulement rien mais peut s'avérer très dangereux car inapproprié et illicite.

Les clauses indispensables

Peuvent être abordées dans le règlement intérieur des clauses indispensables pour certaines activités :

- L'employeur ne peut avoir **recours à l'éthylotest** que s'il a prévu cette possibilité dans le règlement intérieur. Il suppose qu'il encadre très précisément les conditions de réalisation de cet éthylotest (droit pour le salarié d'être assisté par un tiers et de bénéficier d'une contre-expertise notamment).
- Une procédure de contrôle de la consommation de drogues (**test de dépistage de stupéfiants**) peut être mise en œuvre. Ce test ne peut concerner que les salariés affectés sur des postes

à risques pour la sécurité des personnes (postes de chantier, d'atelier et de conduite...).

- **Le port de signes religieux** au travail peut être restreint par le règlement intérieur, voire interdit mais cette mesure doit obligatoirement respecter le principe de proportionnalité afin d'éviter toute discrimination. La restriction doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et répondre à une exigence essentielle et déterminante (raisons de sécurité par exemple).
- Depuis le 15 mai 2018, les salariés bénéficient d'une **protection renforcée quant au traitement des données personnelles** recueillies par l'employeur. Ils doivent en être informés par tout moyen. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) recommande d'intégrer un rappel des règles dans le règlement intérieur.

- **Les règles d'utilisation des Technologies** de l'information et de la communication (TIC) peuvent être intégrées dans le règlement intérieur. Si l'employeur peut mettre en place des dispositions de contrôle des salariés - sur l'utilisation des ordinateurs par exemple - il ne peut les mettre en œuvre que s'il respecte certaines règles et notamment l'information préalable des salariés.

La procédure de validation

Après avoir rédigé le règlement intérieur, l'employeur devra obligatoirement consulter les représentants du personnel pour avis (CSE ou encore DP, CE et CHSCT dans l'attente de la mise en place du CSE). Pour assurer l'entrée en vigueur du règlement intérieur, l'employeur doit non seulement le transmettre à l'Inspection du travail (en deux exemplaires avec l'éventuel avis des instances

représentatives) mais aussi le déposer au greffe du Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel l'établissement ou l'entreprise est situé. Le dépôt doit être effectué au moins un mois avant la date prévue pour l'entrée en vigueur du règlement. Dans le même temps, l'employeur doit procéder, par tout moyen, à la publicité du règlement intérieur (en pratique par voie d'affichage dans l'entreprise à une place aisément accessible, si possible aussi par diffusion sur le site Intranet de l'entreprise).

L'entrée en vigueur du règlement intérieur n'est possible qu'après l'expiration d'un délai minimal d'un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt auprès du Conseil de prud'hommes et de publicité dans l'entreprise.

Si la procédure de dépôt n'est pas respectée, il ne s'impose ni aux salariés, ni aux personnes extérieures travaillant dans l'entreprise. 💧

PROTÉGEZ NATURELLEMENT VOTRE VIGNE.

Grâce à BASTID® et BLASON®, solutions de biocontrôle à base d'ingrédients d'origine naturelle, vos vignes sont protégées contre l'oïdium et le mildiou.



 Biocontrols

BASTID et BLASON sont composés de pectine de fruits et de carapaces de crustacés. Intégrés au sein d'un programme de protection ils permettent de réduire les doses des solutions conventionnelles.

Pour tout savoir sur BASTID et BLASON, rendez-vous sur : www.syngenta.fr



syngenta®

Syngenta France SAS - 12, Chemin de l'Hobit - 31790 Saint-Sauveur France. SAS au capital de 111 447 427 Euros. RCS - RSAC Toulouse 443 716 832. Numéro de TVA intra-communautaire : FR 11 443 716 832.

N° d'agrément MPO2249 : distribution de produits phytopharmaceutiques à des utilisateurs professionnels. Syngenta® Marque enregistrée d'une société du groupe Syngenta.

BASTID® - BLASON® - AMM N° 2150479 - Composition : 12,5 g/l COS-OGA* - Non Classé - EUH401 - Respectez les instructions d'utilisation pour éviter les risques pour la santé humaine et l'environnement. P102 Tenir hors de portée des enfants. P280 Porter des gants de protection/des vêtements de protection (se reporter au livret de l'étiquette pour le détail des protections aux différentes phases). P501 Éliminer le contenu/réceptacle dans une installation d'élimination des déchets agréée. SP1 Ne pas polluer l'eau avec le produit ou son emballage. Ne pas nettoyer le matériel d'application près des eaux de surface. Éviter la contamination via les systèmes d'évacuation des eaux à partir des cours de ferme ou des routes. Sp3 Pour protéger les organismes aquatiques, respecter une zone non traitée de 5 mètres au minimum par rapport aux points d'eau pour l'usage vigne. ® marque déposée par Jouffray-Drillaud et * substance active brevetée par FytoFend.

Pour les conditions d'emploi et les usages, doses et conditions préconisées : se référer à l'étiquette du produit ou www.syngenta.fr.

PRODUITS POUR LES PROFESSIONNELS : UTILISEZ LES PRODUITS PHYTOPHARMACEUTIQUES AVEC PRÉCAUTION. AVANT TOUTE UTILISATION, LISEZ L'ÉTIQUETTE ET LES INFORMATIONS CONCERNANT LE PRODUIT.