

Chambre Nationale des Services d'Ambulances

19bis, Avenue René Coty
75014 Paris
cnsa@cnsa-ambulances.com

Règlement Intérieur et Note de Service

Formalités à respecter.

Avant d'être mis en œuvre ou modifié, le règlement intérieur doit avoir été :
Soumis à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, à celui des Délégués du personnel.
Soumis à l'avis du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence.
Communiqué à l'inspecteur du travail avec les avis rendus par les représentants du personnel.

L'employeur doit également effectuer des formalités de dépôt et de publicité :
Dépôt au greffe du conseil de prud'hommes.
Affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Si une de ces formalités manque, le règlement intérieur ne produit pas d'effet.
En conséquence, l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié ne l'ayant pas respecté.

Notes de services :

L'employeur peut prendre des notes de services sans suivre de procédure spécifique. Cependant
S'il s'agit de notes de services ou de tout document, portant sur les matières régies par le
règlement intérieur, il faut suivre la même procédure qu'en cas de mise en place de ce règlement.

Par exception et lorsque l'urgence le justifie, les dispositions portant sur la santé et la sécurité
peuvent être d'application immédiate. L'employeur doit néanmoins immédiatement les
communiquer aux secrétaires du comité d'entreprise, du CHSCT et des représentants du
personnel, ainsi qu'à l'inspecteur du travail. (Cassation sociale du 9 Mai 2012, 11-13687).

Extrait du code du travail relatif aux textes contenus sur ce document.

Champ d'application.

Article L1311-1

Les dispositions du présent livre sont applicables dans les établissements des employeurs de
droit privé.
Elles s'appliquent également dans les établissements publics à caractère industriel et
commercial.

Article L1311-2

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements
employant habituellement au moins vingt salariés.
Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division
de l'entreprise ou de l'établissement

Nota : Lorsqu'un employeur de moins de 20 salariés envisage d'établir un règlement intérieur, il doit respecter, tant sur la forme que sur le fond, les dispositions légales relatives à ce document, code du travail articles L.1321-1 à L.1321-6 et autres.

Contenu et conditions de validité.

Article L1321-1

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- 1° 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 ;
- 2° 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 ;
- 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Article L1321-2

Le règlement intérieur rappelle :

- 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;
- 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

Article L1321-3

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 4

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

Article L1321-4

Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

Article L1321-5

Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise ainsi qu'à l'inspection du travail.

Article L1321-6

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Contrôle administratif.

Article L1322-1

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6.

Article L1322-2

La décision de l'inspecteur du travail est motivée.

Elle est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Article L1322-3

La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

La décision prise sur ce recours est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Contrôle juridictionnel.

Article L1322-4

Lorsque, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une disposition contraire aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Garanties de procédure.

Article L1332-1

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Article L1332-2

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 48

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Article L1332-3

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

Obligations des travailleurs.

Article L4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur 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 sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Article L4122-2

Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

Contenu et conditions de validité

Article R1321-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Article R1321-2

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le règlement intérieur est déposé, en application du deuxième alinéa de l'article L. 1321-4, au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

Article R1321-3

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 1321-4 court à compter de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt définies aux articles R. 1321-1 et R. 1321-2.

Article R1321-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le texte du règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail en deux exemplaires.

Article R1321-5

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le règlement intérieur est établi dans les trois mois suivant l'ouverture de l'entreprise.

Contrôle administratif et juridictionnel.

Article R1322-1

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)

Le recours hiérarchique prévu à l'article L. 1322-3 est formé devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les deux mois suivant la notification de la décision de l'inspecteur du travail.

NOTA:

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 article 7 I : Les dispositions du présent décret prennent effet, dans chaque région, à la date de nomination du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Les arrêtés de nomination de ces directeurs ont été publiés par arrêtés des 30 décembre 2009 et 9 février 2010, parus respectivement au Journal officiel des 5 janvier et 14 février 2010).

Conformément à l'article 15 du même décret elles ne s'appliquent ni à la région Ile-de-France ni aux régions d'outre-mer.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2010-687 du 24 juin 2010, les dispositions du décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 s'appliquent à la région Ile-de-France à compter du 1er juillet 2010

Dispositions pénales

Article R1323-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1311-2 à L. 1322-4 et R. 1321-1 à R. 1321-5 relatives au règlement intérieur, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Le règlement intérieur

Fiche Technique :

Obligatoirement établi dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

L'hygiène et la sécurité ;

La discipline. En matière disciplinaire, il contient nécessairement un certain nombre de clauses, lesquelles ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux libertés, En cas d'illégalité, l'inspecteur du travail peut intervenir.

Un salarié sanctionné sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur peut saisir le conseil de prud'hommes.

Sommaire

Comment est établi le règlement intérieur.

Quelles sont les clauses obligatoires.

Quelles sont les clauses interdites.

L'intervention de l'inspecteur du travail.

Comment est établi le règlement intérieur :

Les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés doivent mettre en place un règlement intérieur. Les étapes :

Rédiger le projet de règlement (avec si nécessaire des dispositions spéciales pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise) ;

Soumettre le projet au comité d'entreprise (ou s'il n'y en a pas, aux délégués du personnel) et, pour les matières relevant de sa compétence, au CHSCT ;

Déposer le document en deux exemplaires au secrétariat-greffe des prud'hommes et l'afficher sur les lieux de travail dans un endroit accessible ;

Communiquer le texte à l'inspecteur du travail.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du CHSCT, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Les mêmes formalités doivent être accomplies en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur. Le règlement entre en vigueur à la date qu'il fixe, date qui se situe au moins un mois après le dépôt au secrétariat-greffe et l'affichage du document.

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Selon la Cour de cassation (arrêt de la Chambre sociale du 9 mai 2012, le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L 1321-4 du code du travail ; dès lors, l'employeur qui ne peut justifier avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service.

Quelles sont les clauses obligatoires :

Le règlement intérieur, obligatoirement écrit, fixe exclusivement :

les règles générales et permanentes relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail...) et notamment, la nature et l'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied, ...). Une sanction ne peut alors être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur ; s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, celle-ci ne sera licite que si le règlement fixe sa durée maximale (Cass. soc., 26 oct. 2010) ;

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 ;

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.

Le règlement intérieur rappelle :

Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) définies aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ;

Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail

Aucune autre clause n'est autorisée. Ainsi un règlement intérieur ne peut prévoir de règles sur l'utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel, les heures supplémentaires ou l'ordre de passage aux douches.

Quelles sont les clauses interdites :

Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

Interdire les conversations personnelles, imposer une tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas, prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles... autant de mesures portant atteintes aux droits et libertés des salariés. En revanche, autoriser le contrôle d'alcoolémie de salariés qui exercent des fonctions susceptibles d'exposer des personnes ou des biens à un danger, est admis, dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.

De même, le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

L'intervention de l'inspecteur du travail

A tout moment, l'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification des clauses du règlement intérieur contraires aux prescriptions du code du travail. Sa décision est communiquée aux représentants du personnel.

Lorsque, saisi par un salarié qui conteste une sanction, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause illégale du règlement intérieur, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel.

Dernière mise à jour le 16 août 2012. Source : Ministère du travail Fiche technique.