

# LE REGLEMENT INTERIEUR

Rédigé par Maïlis Masson (ASSOCIATION ARCHIMENE)

**Attention :** Ne pas confondre le Règlement Intérieur d'association - dont l'objectif est de fixer les règles de fonctionnement internes à la structure - et Règlement Intérieur d'entreprise, **imposé** par le Code du Travail **pour toute association employeur de plus de 20 salariés**.

## 1. Quelles sont les structures concernées ?

- Le R.I d'entreprise est obligatoire pour toute association de 20 salariés et plus ; il est donc facultatif pour les associations de moins de 20 salariés mais il est utile pour compléter et préciser les statuts de l'association notamment dans les rapports entre l'association et les membres, et entre les membres. Il présente l'avantage de pouvoir être modifié aisément, contrairement aux statuts.

## 2. Quelles sont les thématiques abordées :

- Le règlement intérieur d'entreprise fixe exclusivement les réglementations d'hygiène, de sécurité, de discipline et sanctions :
  - **en matière d'hygiène et de sécurité**. Cela concerne les conditions d'utilisation de certains instruments ou produits dangereux, le port d'équipements individuels. Ces mesures visent à ce que le salarié assure sa sécurité ainsi que celle des personnes avec qui il travaille ;
  - **en matière de discipline et de sanctions** qui peuvent être prises en cas de non respect des règles. Sont néanmoins interdites les sanctions n'ayant pas de rapport avec la tâche accomplie ou disproportionnées par rapport au but recherché. Le règlement intérieur doit, par ailleurs, signaler les dispositions légales ou conventionnelles si elles sont plus favorables au salarié ;

Concernant les **dispositions légales relatives aux questions de harcèlement sexuel et moral** ; l'objectif est la protection des victimes et des témoins. Les sanctions prises à l'encontre du salarié mis en cause sont aussi précisées concernant **les droits et la défense des salariés**.

- Le règlement intérieur d'entreprise ne peut restreindre ni les lois et règlements des conventions et accords collectifs, ni les libertés et droits de personnes

## 3. Quelles sont les formalités à respecter:

- C'est l'employeur seul qui établit le règlement intérieur après recueil de l'avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou à défaut des délégués du personnel (DP).
- Le règlement intérieur doit être communiqué en 2 exemplaires à l'inspecteur du travail avec l'avis du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), du Comité d'Entreprise (CE) ou à défaut des délégués du personnel (DP) au risque d'avoir une amende.
- Il doit être déposé au conseil des prud'hommes.
- Il doit être **affiché dans les locaux** en place convenable et accessible à tous les salariés et doit être rédigé en Français, et, si besoin est, dans une ou plusieurs langue(s) étrangère(s).
- Il doit préciser sa **date d'entrée en vigueur** (minimum 1 mois après la date de dépôt à l'inspection du travail)

Pour toute modification, l'employeur doit suivre la même procédure.

Par ailleurs, le règlement intérieur ne peut prévoir de dispositions contraires aux lois, conventions ou accords applicables à la structure. Il ne doit pas non plus comporter de clauses discriminatoires, ni porter atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles ou collectives.

#### **4. Les Clauses licites :**

- Réglementation en matière d'hygiène et sécurité (notamment l'obligation de visite médicale)
- Règles de discipline (horaires de travail, obligation de prévenir en cas de retard ou d'absence, de demander une autorisation d'absence, etc.)
- Nature et échelle des sanctions pouvant être prises par l'employeur (blâmes, rétrogradations, faute grave, etc.)
- Droits de défense des salariés (notification écrite, assistance par un tiers, etc.)

#### **5. Les Clauses illicites :**

- Toute clause contraire aux lois, règlements et dispositions des conventions et accords collectifs
- Toute restriction aux libertés individuelles et collectives
- Toute restriction de travail en raison de l'âge, du sexe, des mœurs, situation familiale, handicap, opinion du salarié.

##### Exemple de clauses illicites :

- *Interdiction de mariage entre salarié*
- *Interdiction de chanter, siffler, parler*
- *Interdiction de port de badge ou d'insigne*
- *Interdiction d'introduire un journal dans l'association*
- *Interdiction de discussion politique ou religieuse*

#### **6. A qui s'applique le règlement ?**

Le règlement s'applique à tous les salariés liés par un contrat de travail à la structure. Les personnes qui travaillent dans l'association en tant que collaborateurs extérieurs (bénévoles ou travailleurs indépendants) sont soumises au règlement de l'entreprise utilisatrice, qui ne peut toutefois pas les sanctionner.