



## Social

### 6 - FORMALISME ET ATOUS D'UN RÈGLEMENT INTERIEUR QUEL QUE SOIT L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020**, seules les entreprises **d'au moins 50 salariés** (et non plus celles d'au moins 20 salariés), seront soumises à l'obligation de mise en place d'un règlement intérieur. Cette modification de seuil est issue de la loi PACTE et répond à un objectif de simplification.

Néanmoins, compte tenu de la finalité du règlement intérieur, **les entreprises de moins de 50 salariés ont tout intérêt à le mettre en place.**

#### 1- Le contenu du règlement intérieur

Le règlement intérieur fixe les règles de sécurité et de discipline dans l'entreprise et **s'impose à tous les salariés**. Le contenu du règlement intérieur est limité par la loi.

Le règlement intérieur contient exclusivement des dispositions sur :

- L'hygiène et la sécurité ;
- La discipline ;
- Les droits de la défense des salariés ;
- Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ;
- Les agissements sexistes.

Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ainsi que celles relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

En matière d'alcool et de stupéfiants, la jurisprudence est constante : **seul le règlement intérieur permet à l'employeur de pratiquer un alcootest ou un test salivaire à l'égard des salariés pendant leur temps de travail.**

- **Le recours à un alcootest** inscrit au règlement intérieur n'est licite que dans certains cas, il est donc nécessaire de bien rédiger cet article :
  - ⊖ Les modalités de contrôle doivent permettre au salarié de contester les résultats.
  - L'état d'ébriété du salarié dans l'exercice de ses fonctions doit être de nature à mettre en danger les personnes ou les biens.
  - L'alcootest peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique.

Modèle de clause prévoyant le recours à un éthylotest proposé par la FFB :

« Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers, employés, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse.

Un état d'ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés tels que troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement, refus des règles de sécurité, odeur spécifique de l'haleine alcoolisée, détention ou consommation d'alcool.

En cas de suspicion d'une ivresse d'origine alcoolique, un alcootest peut être pratiqué :

- à toute personne affectée à l'exécution de certains travaux dangereux, à la manipulation de matières et produits dangereux, à la conduite de véhicules (énumérer la liste des postes concernés) ;
  - par le supérieur hiérarchique ou un responsable dûment mandaté par l'employeur ou le chef d'établissement.
- Le salarié sera informé de la possibilité qu'une tierce personne soit présente lors de l'alcootest et de la possibilité de procéder à une contre-expertise.

Tout salarié effectuant une activité à risque pour sa sécurité ou celle de tiers (activités dont les postes ont été énumérés ci-dessus) pourra être soumis à un contrôle d'alcoolémie par alcootest dans les conditions précitées. Ces contrôles sont réalisés selon les modalités suivantes : ..... (préciser s'ils sont effectués par surprise ou de manière aléatoire) et uniquement dans le but d'assurer la sécurité des salariés présents sur le site. »

- **Le recours à un test salivaire** : des principes identiques s'appliquent. Le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur afin de pouvoir contester les résultats du test salivaire.
- **La lutte contre les agissements sexistes** : depuis la loi du 3 août 2018, le règlement intérieur doit **obligatoirement** contenir des dispositions relatives à la lutte contre les agissements sexistes.

## 2- La mise en place du règlement intérieur

Le règlement intérieur est rédigé en français sous peine de sanctions pénales. Cependant, il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

**Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après l'accomplissement des formalités suivantes :**

- Soumis pour avis aux élus du personnel s'ils existent dans l'entreprise ;
- Communiqué à l'inspection du travail accompagné le cas échéant, de l'avis des représentants du personnel. L'inspecteur du travail peut demander la modification ou le retrait de certaines dispositions ;
- Déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes du ressort de l'entreprise ;
- Porté à la connaissance des salariés par tous moyens et affichage dans l'entreprise.

Le défaut d'accomplissement de ces formalités, rend le règlement intérieur **inopposable aux salariés**, l'employeur ne pourra donc pas s'en prévaloir pour sanctionner un salarié fautif.

**⚠** : ces règles de procédure (avis du CSE, affichage et publicité) s'appliquent également pour toute modification du document.

**Vos contacts :**

Awa BAMBA- Tél : 01 40 55 12 28 – [abamba@gccp.fr](mailto:abamba@gccp.fr)

Anaïs FINDLEY – Tél : 01 40 55 12 35 – [afindley@gccp.fr](mailto:afindley@gccp.fr)

Marie-Pierre GAGNY - Tél : 01 40 55 12 33 - [mpgagny@gccp.fr](mailto:mpgagny@gccp.fr)

**SYNDICAT DES ENTREPRISES DE GENIE CLIMATIQUE ET DE COUVERTURE PLOMBERIE**