direction des relations du travail et protection sociale

# MODÈLE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

**Septembre 2022**

AVERTISSEMENT

Obligatoire pour les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés, ce règlement intérieur reste un simple exemple qui doit être complété et adapté en fonction des particularités de l’entreprise ou de l’établissement. Pour vous aider à le compléter, référez-vous aux notes disponibles à la fin du document.

|  |
| --- |
| **RÈGLEMENT INTÉRIEUR** |

Fait à <LIEU>, le <DATE>

le <DATE>

Affiché le <DATE>

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1er – Objet**

|  |  |
| --- | --- |
| **1.1** | Conformément aux articles L. 1321-1 et suivants du Code du travail, le présent règlement intérieur a pour objet de fixer :* les mesures d’application de la règlementation en matière de santé et de sécurité dans <CHOISIR entre : l’entreprise / l’établissement> ;
* 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 apparaissent compromises ;
* les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l’échelle des sanctions que peut prendre l’employeur.

Il rappelle également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, aux harcèlements moral et sexuel, aux agissements sexistes, ainsi que l’existence du dispositif de protection des lanceurs d’alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, nouvelle mention applicable à compter du 1er septembre 2022. |
| **1.2** | Il vient en complément des dispositions conventionnelles applicables dans l’entreprise. |

**Article 2 – Champ d’application**

|  |  |
| --- | --- |
| **2.1** | Le présent règlement intérieur s’applique, sans réserve, à tous les salariés de <CHOISIR entre : l’entreprise / l’établissement>, en quelque endroit qu’il se trouve : bureau, chantier, atelier, parking, déplacement, cantine… |
| **2.2** | Les dispositions fixées par le présent règlement qui ont trait à la santé, à la sécurité et à la discipline s’appliquent aux salariés temporaires, aux salariés des entreprises extérieures et aux stagiaires présents dans <CHOISIR entre : l’entreprise / l’établissement>. Toutefois le pouvoir de sanctionner reste la prérogative de l’entreprise d’origine des intérimaires ou intervenants.  |
| **2.3** | Les représentants du personnel sont également soumis au règlement intérieur, sous réserve des conditions et des modalités fixées par le Code du travail pour l’exercice de leurs mandats.  |
| **2.4** | Des dispositions spéciales pourront être prévues par notes de service pour certaines catégories de salariés. Conformément à l’article L. 1321-5 du Code du travail, ces notes seront établies dans les mêmes conditions et modalités que le présent règlement, dès lors qu’elles comportent des obligations générales et permanentes dans les matières traitées par celui-ci.  |
|  |  |
| **CONSEIL**L’article R. 1321-1 du Code du travail précise que le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l’embauche. Il est donc possible d’indiquer qu’une copie du règlement intérieur sera remise à tout salarié nouvellement embauché lors de la signature du contrat de travail ou de préciser à quel endroit il peut être consulté |

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ**

**Article 3 – Généralités**

|  |  |
| --- | --- |
| **3.1** | Tout salarié doit respecter les prescriptions générales prévues par la réglementation en matière de santé.Il doit se conformer à toutes les indications générales ou particulières édictées par la direction et portées à sa connaissance tant par le présent règlement que par note de service.Tout salarié doit respecter toutes les mesures de sécurité et de protection individuelles ou collectives existantes.Chaque salarié doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité de son poste de travail et des zones sur lesquelles il va évoluer. Il doit avoir conscience de la gravité des conséquences de leur non-respect.Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, 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 (C. trav., art. L. 4122-1).L’employeur peut, le cas échéant, appeler les salariés à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu’elles apparaissent comme compromises. |
| **3.2** | Tout manquement aux obligations relatives à la santé et à la sécurité est susceptible de faire l’objet d’une sanction disciplinaire prévue par le présent règlement intérieur. |

**Article 4 – Santé**

|  |  |
| --- | --- |
| **4.1** | Tout salarié est tenu de se soumettre aux visites et examens obligatoires prévus par la réglementation relative à la médecine du travail. Conformément à l’article R. 4624-39 du Code du travail, le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu’aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l’employeur. |
| **4.2** | Tout salarié victime d’un accident du travail, même bénin, a l'obligation d'en aviser ou d’en faire aviser son responsable hiérarchique (CSS, art. L. 441-1). Cette information doit être réalisée dans la journée où l’accident s’est produit ou au plus tard dans les vingt-quatre heures (CSS, art. R. 441-2).Tout témoin d’un accident du travail est tenu d’en informer son responsable hiérarchique. |

**Article 5 – Sécurité**

|  |  |
| --- | --- |
| **5.1** | Tout salarié doit se conformer strictement aux règles de sécurité prescrites tant par la règlementation que par les consignes particulières qui lui sont données en ce domaine et portées à sa connaissance par tout moyen. |
| **5.2** | Lorsqu’il exécute des travaux pour lesquels le port des équipements de protection individuelle a été rendu obligatoire par les consignes particulières de sécurité ou par la réglementation, le salarié doit porter les appareils ou dispositifs de protection individuelle mis à sa disposition par l’entreprise. |
| **5.3** | Tout salarié est tenu de veiller à la conservation des équipements de protection individuelle mis à sa disposition.  |
| **5.4** | Il est interdit d’enlever ou de neutraliser des dispositifs de sécurité existants, sans fait justificatif. Il est également interdit de limiter l’accès aux matériels de sécurité, de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage. |
| **5.5** | Tout salarié constatant une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement de machines ou véhicules dont il a la charge doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique. |
| **5.6** | Tout salarié doit prendre connaissance des consignes de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie qui sont affichées. Il doit respecter strictement ces consignes et obéir aux instructions d'évacuation qui lui seront données. Il doit participer aux exercices d'évacuation. |
|  |  |

**Article 6 – Droits d’alerte et de retrait**

|  |  |
| --- | --- |
| **6.1** | Tout salarié doit alerter immédiatement son responsable hiérarchique de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu’elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu’il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d’une telle situation sans encourir de sanction (C. trav., art. L. 4131-1 et L. 4131-3). |
| **6.2** | Le droit de retrait est exercé de telle manière qu’elle ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4132-1).  |

**Article 7 – Interdiction de fumer et de vapoter**

|  |  |
| --- | --- |
| **7.1** | Il est interdit de fumer dans l’entreprise, non seulement dans les locaux ou emplacements présentant des risques d’incendie liés à l’utilisation de produits inflammables ou explosifs (C. trav., art. R. 4227-23), mais aussi dans tous les locaux fermés et couverts accueillant du publics ou constituant des lieux de travail (ateliers ; locaux d’accueil et de réception ; salles de réunions ; bureaux collectifs ou individuels ; salles de repos…), au titre des articles R. 3512-2 et suivants du Code de la santé publique[[1]](#endnote-1). |
| **7.2** | Conformément aux articles L. 3513-6 du Code de la santé publique, il est interdit au personnel de vapoter dans tous les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Les lieux de travail soumis à l'interdiction de vapoter sont, en application de l’article R. 3513-2 du Code de la santé publique, les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public[[2]](#endnote-2). |

**Article 8 – Boissons alcoolisées**

**Etat d’ivresse**

|  |  |
| --- | --- |
| **8.1** | Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d’ivresse (C. trav., art. R. 4228-21). |
| **8.2** | Un état d’ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés, tels que des troubles de l’élocution, de l’équilibre, ou du comportement (excitation, prostration, manque de concentration, perte de mémoire etc.), le refus de respecter les règles de sécurité, une odeur spécifique de l’haleine alcoolisée, ou encore la détention ou la consommation d’alcool ou de substances psychoactives licites – médicaments – ou illicites. |

**REMARQUE**

Un protocole de prise en charge des états d’ivresse, quelle qu’en soit l’origine, peut également être annexé au présent règlement intérieur. Dans ce cas, il doit faire l’objet d’une consultation des représentants du personnel et d’une publicité selon les formalités prévues pour le règlement intérieur.

**Introduction, distribution et consommation de boissons alcoolisées**

|  |  |
| --- | --- |
| **8.3** | Aucune introduction ou distribution de boissons alcoolisées par le salarié n’est tolérée dans l’entreprise. |
| **VARIANTE***Lorsque votre entreprise tolère la consommation des quatre boissons alcoolisées autorisées :*  |
| **8.4** | Seule la consommation du vin, de la bière, du cidre et du poiré est autorisée sur le lieu de travail, aux heures de repas et dans les locaux qui y sont affectés. |
| *Lorsque votre entreprise tolère la consommation des quatre boissons alcoolisées autorisées, mais dans une certaine limite :* |
| **8.4** | Seule la consommation du vin, de la bière, du cidre et du poiré est autorisée sur le lieu de travail, aux heures de repas et dans les locaux qui y sont affectés, dans la limite de <NOMBRE> cl par personne. |
| *Lorsque votre entreprise tolère la consommation des quatre boissons alcoolisées autorisées, sauf sur des postes identifiés à risque[[3]](#endnote-3) :* |
| **8.4** | Seule la consommation du vin, de la bière, du cidre et du poiré est autorisée sur le lieu de travail, aux heures de repas et dans les locaux qui y sont affectés < EVENTUELLEMENT, dans la limite de <NOMBRE> cl par personne. >Toutefois, aucune boisson alcoolisée ne peut être consommée sur le lieu de travail, y compris aux heures de repas et dans les locaux qui y sont affectés, ou à l’occasion de tout événement ponctuel organisé ou autorisé par la Direction, par les salariés affectés à des postes à risque susceptibles de porter atteinte à leur sécurité ou celle des autres.Les postes concernés sont les suivants :< LISTE DES POSTES CONCERNES PAR L‘INTERDICTION GENERALE DE CONSOMMATION DE BOISSON ALCOOLISEE > |
| *Lorsque votre entreprise a décidé d’interdire la consommation de toute boisson alcoolisée à l’égard de l’ensemble des postes :* |
| **8.4** | Eu égard aux risques de sécurité auxquels sont exposés l’ensemble des salariés de l’entreprise en raison des activités exercées et de l’obligation générale de sécurité de l’employeur, la consommation de toute boisson alcoolisée est strictement interdite sur le lieu de travail, y compris aux heures de repas.En effet, < justifiez les raisons de cette interdiction générale et absolue, par des risques spécifiques liés à l’entreprise. > |

**REMARQUE**

A titre d’exemples, peuvent constituer des activités à risques pour lesquelles la consommation d’alcool est strictement interdite :

=>Les postes impliquant des tâches de conduite d’engins, de véhicule, de camion etc. ;

=>Les postes impliquant la manipulation de machines matériels ou de produits chimiques dangereux ;

=>Les postes impliquant des travaux en hauteur ou près d’installations électriques dangereuses par exemple ;

=>Les postes comportant des exigences particulières de sécurité et de maitrise du comportement, c’est-à-dire des postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour le salarié ou les personnes alentour ;

=>Les postes impliquant une conception technique telle qu’une erreur pourrait, à terme, avoir des conséquences graves sur les chantiers par exemple.

|  |  |
| --- | --- |
| **8.5** | Tout « pot de l’amitié » ou autre événement ponctuel doit avoir reçu une autorisation préalable de la Direction de l’entreprise, mentionnant l’horaire et le lieu de la manifestation, ainsi que les modalités d’introduction et de distribution des boissons alcoolisées. |

**Contrôle d’alcoolémie**

|  |
| --- |
|  |
| **VARIANTE***Lorsque votre entreprise a décidé d’interdire la consommation de toute boisson alcoolisée à l’égard de certains postes à risque :*  |
| **8.6** | Les salariés affectés à des postes à risque susceptibles de porter atteinte à leur sécurité ou celle des autres, peuvent être soumis à un contrôle d’alcoolémie afin de vérifier au moyen d’un éthylotest ou d’un éthylomètre leur état d’imprégnation alcoolique.Les postes concernés sont ceux mentionnés à l’article 8.4.Afin de garantir l’objectivité des résultats, le respect de la dignité des personnes et les droits de la défense, les règles suivantes doivent être observées lors de la mise en œuvre d’un tel contrôle.Le salarié est averti de la décision de procéder à un contrôle d’alcoolémie. Avant la réalisation de ce contrôle, il doit être informé qu’en cas de test positif, il aura la possibilité de solliciter une contre-expertise. Le salarié est également informé qu’en cas de refus de se soumettre au test, il s’expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement.Le salarié peut demander que le contrôle s’effectue en présence d’un témoin de son choix présent dans l’entreprise.Le contrôle doit être pratiqué par une personne habilitée désignée par la Direction. La personne ayant réalisé le test ne doit pas diffuser ou publier les résultats obtenus, mais uniquement les communiquer au responsable hiérarchique du salarié contrôlé.Un contrôle d’alcoolémie positif, un refus de se soumettre au contrôle ou tout autre manquement aux règles précédemment exposées pourra faire l’objet d’une sanction disciplinaire prévue par la présent règlement intérieur, sanction pouvant aller jusqu’au licenciement. |
| *Lorsque votre entreprise a décidé d’interdire la consommation de toute boisson alcoolisée à l’égard de l’ensemble des postes :* |
| **8.6** | L’ensemble des salariés de l’entreprise peuvent être soumis à un contrôle d’alcoolémie afin de vérifier au moyen d’un éthylotest ou d’un éthylomètre leur état d’imprégnation alcoolique.Afin de garantir l’objectivité des résultats, le respect de la dignité des personnes et les droits de la défense, les règles suivantes doivent être observées lors de la mise en œuvre d’un tel contrôle.Le salarié est averti de la décision de procéder à un contrôle d’alcoolémie. Avant la réalisation de ce contrôle, il doit être informé qu’en cas de test positif, il aura la possibilité de solliciter une contre-expertise. Le salarié est également informé qu’en cas de refus de se soumettre au test, il s’expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement.Le salarié peut demander que le contrôle s’effectue en présence d’un témoin de son choix présent dans l’entreprise.Le contrôle doit être pratiqué par une personne habilitée désignée par la Direction. La personne ayant réalisé le test ne doit pas diffuser ou publier les résultats obtenus, mais uniquement les communiquer au responsable hiérarchique du salarié contrôlé.Un contrôle d’alcoolémie positif, un refus de se soumettre au contrôle ou tout autre manquement aux règles précédemment exposées pourra faire l’objet d’une sanction disciplinaire prévue par la présent règlement intérieur, sanction pouvant aller jusqu’au licenciement. |

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA DISCIPLINE**

**Article 9 – Horaires de travail**

|  |  |
| --- | --- |
| **9.1** | Les salariés doivent respecter l’horaire collectif de travail qui leur est applicable. **[Choisir entre** : Cet horaire est affiché <INDIQUER le ou les lieux d’affichage> / Les différents horaires présents au sein de <CHOISIR entre : l’entreprise / l’établissement>[[4]](#endnote-4) sont affichés <INDIQUER le ou les lieux d’affichage>**]**[[5]](#endnote-5).Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans l’accord de la direction. |
| **9.2** | Les catégories de salariés régies par des dispositions conventionnelles particulières relatives au temps de travail, telles que les salariés à temps partiels ou ceux ayant conclus une convention de forfait en jours, doivent respecter les dispositions spécifiques qui les concernent. |
| **9.3** | Chaque salarié doit se trouver à son poste, en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin de travail. Il est ainsi interdit de commencer le travail après l’heure et de le terminer avant l’heure sans accord exprès et préalable du responsable hiérarchique. |
| **9.4** | La direction se réserve le droit de modifier les horaires de travail en fonction des nécessités du service, dans le respect des modalités fixées par le code du travail et/ou par la convention collective. Auquel cas, les salariés devront se conformer aux horaires modifiés qui leur auront été communiqués. |
|  | Tout retard devra être justifié auprès <INDIQUER le service ou la personne compétent, ex. : du service du personnel ; du responsable hiérarchique du salarié…>. Les retards réitérés et non justifiés sont susceptibles de faire l’objet d’une des sanctions prévues par le présent règlement intérieur. |
| **CONSEIL**Dans la mesure où l’employeur doit contrôler la durée du travail de chaque salarié, il est recommandé d’indiquer dans le règlement intérieur les obligations incombant aux salariés pour permettre le décompte des heures de travail (ex. : pointage ; système auto-déclaratif…). |

**Article 10 – Maladie et absence**

|  |  |
| --- | --- |
| **10.1** | Sauf cas de force majeure, chaque salarié doit informer dans les plus brefs délais son responsable hiérarchique du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi. À défaut, l’absence injustifiée pourra faire l’objet d’une des sanctions disciplinaires prévues par le présent règlement intérieur. |
| **10.2** | Toute absence, quel qu’en soit le motif en dehors des cas de maladie, d’accident ou de force majeure, est subordonnée à l’autorisation préalable <INDIQUER le service ou la personne compétent, ex. : du service du personnel ; du responsable hiérarchique du salarié…>. Le salarié s’engage à présenter sa demande au moins <DURÉE> à l’avance, en indiquant la durée et le motif de son absence. |
| **10.3** | Sous réserve des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail relatifs au droit de retrait, aucun salarié ne peut s’absenter de son poste de travail sans motif valable et communiqué préalablement à son responsable hiérarchique. Cette disposition ne s’applique pas aux représentants du personnel dans l’exercice de leurs mandats. |

**Article 11 – Exécution du travail**

|  |  |
| --- | --- |
| **11.1** | Dans l’exécution des tâches qui lui sont confiées, chaque salarié est tenu de se conformer aux directives qui lui sont données par son responsable hiérarchique. |

**Article 12 – Carte d’identification professionnelle**

|  |  |
| --- | --- |
| **12.1** | Les salariés qui ont l’obligation d’être titulaires de la carte d’identification professionnelle doivent, lorsqu’ils sont sur un chantier de l’entreprise, détenir constamment cette carte ou l’attestation provisoire prévue à l’article R. 8294-2 du Code du travail. |
| **12.2** | Conformément à l’article R. 8294-5 du Code du travail, chaque titulaire de la carte d’identification professionnelle ou de l’attestation provisoire est tenu de la présenter sans délai à toute demande des agents de contrôle mentionnés à l’article L. 8271-1-2 dudit code. |
| **12.3** | Les titulaires de la carte d’identification professionnelle ont l’obligation d’informer dans les plus brefs délais leur responsable hiérarchique en cas de grave dégradation, de perte ou de vol de la carte d’identification professionnelle. En fonction de leur importance et de leur récurrence, les dégradations ou les pertes sont susceptibles de faire l’objet d’une sanction disciplinaire prévue par le présent règlement intérieur.  |

**Article 13 – Usage des locaux de l’entreprise**

|  |  |
| --- | --- |
| **13.1** | Sauf autorisation particulière du responsable hiérarchique, les locaux de l’entreprise sont réservés exclusivement aux activités professionnelles des salariés. Il ne doit pas y être réalisé du travail personnel.  |
| **13.2** | Sans autorisation expresse du responsable hiérarchique, le personnel ne peut entrer ou sortir des lieux de travail en dehors des horaires fixés dans <CHOISIR entre : l’entreprise / l’établissement>, sous réserve des droits des représentants du personnel. Il ne peut ni introduire ni laisser introduire dans l’entreprise une personne étrangère au service, ainsi que tout animal.  |
| **13.3** | À l’exception des droits reconnus aux représentants du personnel, il est interdit à tout salarié d’introduire sur les lieux de travail des objets ou marchandises pour y être vendus ; de diffuser des journaux, des pétitions ou de procéder à des affichages sans l’autorisation du responsable hiérarchique. |
| **13.4** | Il est interdit de lacérer ou détruire les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur les panneaux appropriés[[6]](#endnote-6).  |
| **13.5** | Le personnel n’est pas autorisé à se faire expédier correspondance et colis personnels à l’adresse de l’entreprise, ni d’en envoyer aux frais de l’entreprise. |

**Article 14 – Usage du matériel et des matériaux de l’entreprise**

|  |  |
| --- | --- |
| **14.1** | Le matériel et les matériaux de l’entreprise doivent être exclusivement réservés aux activités professionnelles des salariés. Ils ne doivent pas les utiliser à des fins personnelles sans l’autorisation du responsable hiérarchique. Ils doivent être maintenus en parfait état de propreté et d’entretien. |
| **14.2** | Il est interdit d’emporter des objets appartenant à l’entreprise sans l’autorisation préalable du responsable hiérarchique. Sauf consigne contraire, tout salarié doit restituer l’outillage, les machines, les matières premières et, de manière générale, tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l’entreprise.  |
| **14.3** | En cas de nécessité, notamment à la suite de la disparition du matériel ou de matériaux, la direction peut procéder à la vérification, avec le consentement de l’intéressé et en sa présence, du contenu des divers effets et objets personnels, ainsi que du contenu des vestiaires. L’organisation d’un tel contrôle sera effectuée dans des conditions préservant la dignité et l’intimité des personnes concernées. Pour ce faire, les salariés seront avertis de leur droit à s’opposer à une telle vérification et d’exiger la présence d’un témoin tiers appartenant à l’entreprise ou d’un représentant du personnel. Ils seront également avertis qu’en cas de refus, la direction pourra faire réaliser le contrôle par l’officier de police judiciaire compétent. |

**Article 15 – Utilisation des technologies de l’information et de la communication**

|  |  |
| --- | --- |
| **15.1** | L’entreprise peut mettre à la disposition de certains salariés des équipements et/ou des ressources informatiques (ordinateur ; téléphone mobile ; logiciel ; Internet…) nécessaires à l’accomplissement de leurs missions. |
| **15.2** | Les équipements et les ressources informatiques de l’entreprise sont mis à la disposition des utilisateurs à des fins professionnelles. Ces outils doivent être utilisés dans le respect des règles de sécurité et de la réglementation en vigueur relative, notamment, à la diffamation, aux fausses nouvelles, aux injures et aux provocations. |
| **OBSERVATIONS**Il est possible d’ajouter la mention ou l’article suivant : **«**Une utilisation personnelle du matériel mis à la disposition des salariés est admise à condition qu’elle soit raisonnable et non abusive ». |
| **15.3** | Les équipements et/ou ressources informatiques mis à la disposition des salariés restent la propriété exclusive de l’entreprise de sorte que le personnel ne peut pas les emporter, même temporairement, sauf avec l’accord du responsable hiérarchique.  |
| **15.4** | Le personnel est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l’exécution de ses fonctions. Il est également tenu de le restituer à la rupture de son contrat de travail ou lorsque son responsable hiérarchique en fait la demande.  |
| **15.5** | Tout manquement aux règles relatives à l’utilisation des technologies de l’information et de la communication mises à la disposition des salariés par l’entreprise est passible d’une des sanctions disciplinaires prévues par le présent règlement intérieur. |

**Article 16 – Sanctions disciplinaires**

|  |  |
| --- | --- |
| **16.1** | Tout comportement considéré comme fautif par l’employeur pourra faire l’objet, en fonction de sa nature et de sa gravité, de l’une des sanctions disciplinaires énumérées à l’article 16.2 du présent règlement intérieur. |
| **16.2** | Les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées par l’employeur sont, selon leur ordre d’importance, les suivantes :* **Avertissement**: réprimande écrite d’un ou de plusieurs comportements fautifs ;
* **Mise à pied disciplinaire de** <FIXER une durée maximale raisonnable> **jours maximum**: suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération ;
* **Mutation disciplinaire**: changement de poste ;
* **Rétrogradation**: affectation à un poste différent et de niveau inférieur ;
* **Licenciement pour faute**: rupture du contrat de travail avec préavis exécuté ou non et versement, le cas échéant, d’une indemnité de rupture, selon l’ancienneté de l’intéressé ;
* **Licenciement pour faute grave**: rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité de rupture ;
* **Licenciement pour faute lourde**: rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité de rupture, ni portabilité des couvertures santé et prévoyance[[7]](#endnote-7).
 |

**DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS DE LA DÉFENSE**

**Article 17 – Procédure disciplinaire**

|  |  |
| --- | --- |
| **17.1** | Conformément à l’article L. 1332-1 du Code du travail, 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. |
| **17.2** | À l’exception de l’avertissement et des différents types de licenciement (obéissant à une procédure spécifique), toute sanction susceptible d’avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l’entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié est soumise à la procédure suivante, prévue à l’article L. 1332-2 du Code du travail :* convocation à un entretien préalable ;
* entretien, durant lequel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l’entreprise. Au cours de cet entretien, l’employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recueillera les éventuelles explications du salarié ;
* notification écrite et motivée de la sanction retenue.
 |
| **17.3** | La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d’un mois après le jour fixé pour l’entretien. |
| **17.4** | Conformément à l’article L. 1332-3 du Code du travail, lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure précitée ait été respectée. |

**Article 18 – Procédure de licenciement**

|  |  |
| --- | --- |
| **18.1** | Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail, à combiner avec la procédure susvisée en matière disciplinaire ainsi qu’avec celle applicable aux salariés protégés. |

**NEUTRALITÉ**

**Article 19 – Clause de neutralité**

|  |  |
| --- | --- |
| **19.1** | Tout acte de prosélytisme dans l’entreprise, défini comme le zèle ardent pour recruter des adeptes et pour tenter d’imposer ses convictions, notamment religieuses, est interdit. |
| **OBSERVATIONS**L’article L. 1321-2-1 du Code du travail permet d’insérer dans le règlement intérieur le principe de neutralité, consistant à restreindre la manifestation par les salariés de leurs convictions, notamment religieuses et politiques, dans l’entreprise. De telles restrictions doivent toutefois être justifiées par l’exercice d’autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l’entreprise, et être proportionnées au but recherché.La clause de neutralité doit répondre à des conditions de validité : elle doit être générale, indifférenciée et objectivement justifiée par un objectif légitime. Les moyens de réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires.Dans la mesure où la rédaction de l’article L. 1321-2-1 est imprécise, le principe de neutralité est difficile à mettre en œuvre et à déterminer. Pour éviter toute contestation en la matière, nous ne recommandons pas l’insertion du principe de neutralité dans le règlement intérieur. Cependant si vous souhaitez insérer cette clause, nous vous proposons un exemple de clause de neutralité justifiée par un objectif légitime admis par la CJUE et la Cour de cassation, à savoir la poursuite par l’employeur, dans ses relations avec ses clients, d’une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse :

|  |  |
| --- | --- |
| **19.2** | Dans le cadre de la poursuite par l’employeur, dans ses relations avec ses clients, d’une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse, le port de tout signe visible politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail est interdit aux salariés se trouvant en contact avec les clients.*[…][Développer les justifications ou les raisons ayant conduit l’entreprise à adopter une politique de neutralité à l’égard de la clientèle]*Sont visés par cette interdiction les salariés notamment affectés aux poste(s) de :......................................................................................................................................................*(Lister les postes des salariés se trouvant en contact avec les clients : hôtes ou hôtesses d’accueil, commerciaux, techniciens de maintenance, etc.).* |

 |

**DISPOSITIONS RELATIVES À L’INTERDICTION ET À LA SANCTION DU HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES**

**Article 20 – Harcèlement moral**

|  |  |
| --- | --- |
| **20.1** | Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (C. trav., art. L 1152-1). |
| **20.2** | Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l’objet des mesures suivantes : être écarté d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licenciement ni faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération au sens de l’article L. 3221-3, de mesures d’intéressement ou de distribution d’actions, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d’horaires de travail, d’évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l’article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (C. trav., art. L. 1152-2, alinéa 1er ). |
| **20.3** | Les personnes mentionnées à l’alinéa 1er de l’article L. 1152-2 bénéficient des protections prévues aux I et III de l’article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (C. trav., art. L. 1152-2, al. 2). |
| **20.4** | Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions susmentionnées, toute disposition ou tout acte contraire est nul (C. trav., art. L. 1152-3). |
| **20.5** | L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article [L. 1152-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900819&dateTexte=&categorieLien=cid)sont informées par tout moyen du texte de l'article [222-33-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417711&dateTexte=&categorieLien=cid) du code pénal (C. trav., art. L. 1152-4). |
| **20.6** | Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral défini à l’[article L. 1152-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900819&dateTexte=&categorieLien=cid) du Code du travail. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à [l'article 131-35](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417308&dateTexte=&categorieLien=cid) du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue (C. trav., art. L. 1155-2). |
| **20.7** | Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 1152-5) telle que prévue par le présent règlement intérieur. |
| **20.8** | Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime (C. trav., art. L. 1152-6). Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros (C. trav., art. L. 1155-1). |

**Article 21 – Harcèlement sexuel**

|  |  |
| --- | --- |
| **21.1** | Aucun salarié ne doit subir des faits : * soit de harcèlement sexuel, constitué
	+ soit par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
	+ soit lorsqu’un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l’instigation de l’une d’elles, alors même que chacune de ces personnes n’a pas agi de façon répétée
	+ soit lorsqu’un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l’absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition
* soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers (C. trav., art. L. 1153-1).
 |
| **21.2** | Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l’article L. 1153-1, y compris dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n’ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l’objet des mesures suivantes : être écarté d’une procédure de recrutement ou de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licenciement ni faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération au sens de l’article L. 3221-3, de mesures d’intéressement ou de distribution d’actions, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d’horaires de travail, d’évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l’article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (C. trav., art. L. 1153-2, alinéa 1er ). |
| **21.3** | Les personnes mentionnées à l’alinéa 1er de l’article L. 1153-2 bénéficient des protections prévues aux I et III de l’article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (C. trav., art. L. 1153-2, al. 2). |
| **21.4** | Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions énumérées ci-dessus est nul (C. trav., art. L. 1153-4). |
| **21.5** | L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées (adresse et numéro d’appel) des autorités et services compétents suivants (C. trav., art. L. 1153-5 ; D. 1151-1) :* Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l’établissement ;
* De l’inspection du travail compétente ainsi que le nom de l’inspecteur compétent ;
* Du Défenseur des droits ;
* Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, du référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
* Lorsqu’un comité social et économique existe, du référent désigné en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
 |
| **21.6** | Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 1153-6) telle que prévue par le présent règlement intérieur. |
| **21.7** | Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel définis aux [articles](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900819&dateTexte=&categorieLien=cid)[L. 1153-2 et L. 1153-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900825&dateTexte=&categorieLien=cid)du Code du travail. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à [l'article 131-35](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417308&dateTexte=&categorieLien=cid) du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue (C. trav., art. L. 1155-2). |

**Article 22 – Action en justice**

|  |  |
| --- | --- |
| **22.1** | Lorsque survient un litige relatif à l'application des [articles L. 1152-1 à L. 1152-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900818&dateTexte=&categorieLien=cid)et [L. 1153-1 à L. 1153-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900824&dateTexte=&categorieLien=cid), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (C. trav., art. L. 1154-1). |
| **22.2** | Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des [articles L. 1152-1 à L. 1152-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900818&dateTexte=&categorieLien=cid)et [L. 1153-1 à L. 1153-4.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900824&dateTexte=&categorieLien=cid) Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par [l'article L. 1154-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900831&dateTexte=&categorieLien=cid), sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (C. trav., art. L. 1154-2). |

**Article 23 – Agissements sexistes**

|  |  |
| --- | --- |
| **23.1** | Nul ne doit subir d’agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (C. trav., art. L. 1142-2-1). |

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION DES LANCEURS D’ALERTE *(nouvelle mention applicable à compter du 1er septembre 2022)***

**Article 24 – Dispositif de protection des lanceurs d’alerte**

|  |  |
| --- | --- |
| **24.1** | Sous réserve de satisfaire aux conditions prévues par la réglementation en vigueur, les lanceurs d’alerte bénéficient de la protection prévue aux articles 6 à 16 du chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique[[8]](#endnote-8). |
| **24.2** | Pour rappel, la procédure de recueil de signalement des alertes applicable dans l’entreprise est consultable <INDIQUER le ou les lieux où cette procédure peut être consultée / est affichée. > |

**ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

**Article 25 – Formalités et dépôt**

|  |
| --- |
| **VARIANTE***Lorsque votre entreprise ne comporte pas de représentants du personnel lors de la mise en place du règlement intérieur[[9]](#endnote-9) :*  |
| **25.1** | Conformément aux articles L. 1321-4, R. 1321-1, R. 1321-2 et R. 1321-4 du Code du travail, le présent règlement intérieur a été :* communiqué en deux exemplaires le <DATE> à l’inspection du travail ;
* déposé au greffe du conseil de prud’hommes de <LIEU>, le <DATE> ;
* affiché dans les locaux de <CHOISIR entre : l’entreprise / l’établissement>, sur le panneau réservé à cet effet, le <DATE>.
 |
| *Lorsque votre entreprise comporte un comité social et économique lors de la mise en place du règlement intérieur :*  |
| **25.1** | Conformément aux articles L. 1321-4, R. 1321-1, R. 1321-2 et R. 1321-4 du Code du travail, le présent règlement intérieur a été :* soumis pour avis au comité social et économique ;
* communiqué en deux exemplaires le <DATE> à l’inspection du travail, accompagné de l’avis des représentants du personnel ;
* déposé au greffe du conseil de prud’hommes de <LIEU>, le <DATE> ;
* affiché dans les locaux de <CHOISIR entre : l’entreprise / l’établissement>, sur le panneau réservé à cet effet, le <DATE>.
 |

**Article 26 – Entrée en vigueur**

|  |  |
| --- | --- |
| **26.1** | Conformément aux articles L. 1321-4 et R. 1321-3 du Code du travail, le présent règlement intérieur entra en vigueur à compter du <DATE : la date doit être postérieure d’un mois à l’accomplissement de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt définies dans le présent règlement intérieur>. |

**Article 27 – Modification**

|  |  |
| --- | --- |
| **27.1** | Toute modification, adjonction ou tout retrait au présent règlement intérieur sera soumis à la même procédure définie à l’article L. 1321-4 du Code du travail. |

1. # Notes :

 C. santé publ., art. R. 3512-7 : dans les lieux mentionnés à l'article [R. 3512-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072665&idArticle=LEGIARTI000006912319&dateTexte=&categorieLien=cid), une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer. Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est fixé par l’arrêté 1er décembre 2010 (NOR : ETSP1030748A, JO 11 déc.). [↑](#endnote-ref-1)
2. C. santé publ., art. R. 3513-3 : une signalisation apparente rappelle le principe de l’interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d’application dans l’enceinte de ces lieux. [↑](#endnote-ref-2)
3. En application de l’article R.4228-20 du Code du travail, « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.*

***Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs****, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.* ***Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché****. »*

Cet article autorise l’employeur à encadrer, voire à interdire, la consommation de toute boisson alcoolisée lorsque cette consommation est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des salariés. Cette limitation ou interdiction doit, dans tous les cas, **être proportionnée au but recherché**. **L’entreprise devra donc veiller à pouvoir justifier son choix d’interdire la consommation d’alcool à des postes limitativement énumérés, voire à l’ensemble du personnel.**

Le Conseil d’Etat a déjà admis qu’un règlement intérieur puisse contenir une clause d’interdiction générale de consommation d’alcool dans l’entreprise. En l’espèce, il s’agissait d’une usine automobile dont 90% des salariés occupaient des postes à risques ou très techniques, et 10% des postes tertiaires. L’ensemble des salariés étaient appelés à se déplacer régulièrement sur l’ensemble du site (CE, 14 mars 2022, n° 434343). [↑](#endnote-ref-3)
4. L’article 3.3 de la CCN des Ouvriers des Travaux Publics considère que l’horaire reste collectif au niveau de l’agence, de l’établissement, du chantier ou de l’atelier. Pour les ETAM, l’article 4.1.1. de la CNN des ETAM des Travaux Publics permet, outre les lieux précités, la fixation d’un horaire collectif au niveau du service. Aucune disposition particulière n’est toutefois prévue dans la CNN des Cadres des Travaux Publics ; il faut donc se référer à l’article D.3171-1 du Code du travail qui laisse entendre qu’un horaire reste collectif lorsqu’il est fixé au niveau d’un atelier, d’un service ou d’une équipe. Quelle que soit la situation, la fixation de l’horaire collectif de travail doit faire l’objet d’une consultation des représentants du personnel, s’ils existent. [↑](#endnote-ref-4)
5. C. trav., art. D. 3171-2 : L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet. Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur, cet horaire est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés. [↑](#endnote-ref-5)
6. Circ. DRT n° 83-5, 15 mars 1983. [↑](#endnote-ref-6)
7. CSS, art. L. 911-8. [↑](#endnote-ref-7)
8. A compter du 1er septembre 2022, le règlement intérieur doit également rappeler « L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. » [↑](#endnote-ref-8)
9. Circ. DRT n° 83-5, 15 mars 1983 : en l’absence de comité d’entreprise et de délégué du personnel (devenus le comité social et économique), la loi n’a pas institué d’autre obligation légale de consultation du personnel. [↑](#endnote-ref-9)