

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR & SÉCURITÉ

Clauses utiles • procédure 2026 • contrôles • opposabilité

Support pratique : ne remplace pas une analyse conventionnelle, sectorielle ou un conseil juridique individualisé.



## Objectif opérationnel

Comprendre rapidement quand le règlement intérieur est obligatoire, ce qu'il peut contenir, comment le rendre opposable et comment encadrer les clauses santé-sécurité ou de contrôle sans porter d'atteinte disproportionnée aux droits des salariés.

## Quand est-il obligatoire ?

- Employeurs de droit privé et EPIC : règlement intérieur obligatoire à partir de 50 salariés.
- Le seuil s'apprécie selon les règles d'effectif ; sécuriser la démarche dès que le seuil est durablement atteint.
- L'obligation s'applique au terme d'un délai de 12 mois à compter de l'atteinte du seuil.
- Des dispositions propres peuvent viser une catégorie de personnel, un site ou une activité à risque.

## Que doit-il contenir ?

- Exclusivement : mesures d'application santé-sécurité, participation au rétablissement de conditions protectrices, discipline et échelle des sanctions.
- À rappeler : droits de la défense, harcèlement moral/sexuel, agissements sexistes, dispositif de protection des lanceurs d'alerte.
- À exclure : rémunération, congés, préavis, mobilité contractuelle, clause transférant la responsabilité de l'employeur.
- Rédaction en français ; traduction possible si utile.

## Quelles clauses santé-sécurité prévoir ?

Thème	Clause utile	Attention
<b>EPI / équipements</b>	Port, usage, consignes machines, signalement des déficiences.	Relier aux postes et au DUERP.
<b>Produits chimiques</b>	FDS, stockage, hygiène, EPI, notices de poste.	Préciser les risques et les zones.
<b>AT/MP / secours</b>	Signalement AT même bénin, organisation des premiers secours.	Ne pas imposer déclaration de symptômes MP.
<b>DGI / retrait</b>	Alerte immédiate, défaut systèmes de protection.	Pas d'obligation d'écrit si la loi ne l'impose pas.
<b>Alcool / drogues</b>	Limitation, interdiction ciblée, tests pour postes à risque.	Justifier danger + garanties.
<b>Tabac / vapotage</b>	Interdictions, signalétique, discipline.	S'appuyer sur les textes applicables.
<b>Visites médicales</b>	Rappeler l'obligation de se présenter aux visites et examens.	Ne pas divulguer d'informations médicales.
<b>Locaux / repas</b>	Accès, restauration, pauses, douches, vestiaires.	Contrôle motivé et proportionné.
<b>Accès / badges</b>	Badges, zones interdites, visiteurs, horaires d'accès.	Informé si données enregistrées.
<b>Tenues</b>	Vêtement/EPI si sécurité, hygiène ou fonction le justifie.	Pas d'exigence esthétique générale.

Bon réflexe : partir du DUERP, des consignes existantes et des situations réelles de travail. Une clause générale ou vague est fragile.

## Quelle procédure appliquer ?

Étape	Action	Trace à conserver
<b>1. Rédiger</b>	Projet écrit, périmètre, date, annexes.	Clauses santé-sécurité / discipline seulement.
<b>2. CSE</b>	Soumettre le projet complet au CSE.	Avis requis, non bloquant mais indispensable.
<b>3. Publicité</b>	Porter le RI à connaissance des personnes ayant accès aux lieux.	Preuve : affichage, intranet, remise, registre.
<b>4. Inspection</b>	Envoyer le RI + avis CSE à l'inspection du travail.	Contrôle administratif possible à tout moment.
<b>5. Greffe</b>	Dépôt au greffe du conseil de prud'hommes prévu par R1321-2.	Conserver récépissé / preuve de dépôt.
<b>6. Entrée</b>	Date ≥ 1 mois après les formalités applicables.	Même procédure en modification ou retrait.
<b>7. Urgence</b>	Mesures santé-sécurité immédiates si danger.	Informé CSE + inspection puis régulariser.

Point 2026 : L1321-4 vise la publicité pour le délai ; R1321-2/R1321-3 mentionnent encore le dépôt. Sécuriser par publicité + dépôt + transmission inspection.

## Quels documents demander ou annexer ?

- Projet de règlement intérieur et version définitive datée.
- Avis CSE, convocation, pièces transmises, preuve de consultation.
- Preuves de publicité, transmission inspection et dépôt.
- DUERP, liste d'actions, consignes, FDS, notices de poste, charte informatique, procédures alcool/drogues.
- Échelle des sanctions et durée maximale des mises à pied disciplinaires.

## Quelles notes de service sont assimilées ?

- Tout document à prescriptions générales et permanentes en santé-sécurité ou discipline suit la procédure du règlement intérieur.
- Exemples : charte informatique, EPI, alcool/drogues, badges, vidéosurveillance, fouilles, accès zones sensibles.
- Si la note prévoit obligations + sanctions, la traiter comme annexe au RI.
- Hors champ : paie, congés, organisation ponctuelle, consignes temporaires sans sanction disciplinaire.
- En urgence sécurité : application immédiate possible, puis communication au secrétaire du CSE et à l'inspection du travail, avec régularisation.

## Opposabilité : que prouver ?

Le règlement ne produit pleinement effet que si la procédure est traçable : CSE consulté, inspection informée, publicité réalisée, dépôt sécurisé, date d'entrée respectée.

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR & SÉCURITÉ

## Clauses utiles • procédure 2026 • contrôles • opposabilité

Support pratique : ne remplace pas une analyse conventionnelle, sectorielle ou un conseil juridique individualisé.



### Quelles limites de rédaction respecter ?

Sujet	À faire	À éviter
<b>Restriction</b>	Justifiée par la tâche + proportionnée au but recherché.	Interdiction générale ou absolue non liée à un risque.
<b>Responsabilité</b>	Rappeler les obligations salariés sans effacer celles de l'employeur.	Clause d'exonération ou transfert de responsabilité.
<b>Discipline</b>	Échelle des sanctions + durée max de mise à pied.	Sanctions pécuniaires, amendes, retenues forfaitaires.
<b>Libertés</b>	Neutralité, tenue, fouille, contrôle : règles ciblées et garanties.	Clause discriminatoire ou visant une conviction précise.
<b>Preuve</b>	Information préalable, CSE consulté, RGPD si données perso.	Surveillance clandestine ou finalité détournée.
<b>Langue</b>	Texte en français ; traduction possible si besoin.	Document d'obligations non compréhensible par les salariés.

Règle d'or : la clause doit pouvoir être expliquée par un risque, une tâche, une organisation et une preuve.

### Quels contrôles des salariés encadrer ?

Contrôle	Conditions	Limite
<b>Alcool</b>	Postes à risque, danger personnes/biens, test prévu, contestation.	Pas de contrôle systématique général.
<b>Drogues</b>	Test salivaire prévu, sécurité, secret résultat, contre-expertise.	Pas de dépistage généralisé.
<b>Fouille</b>	Motif légitime, dignité, témoin, droit de s'opposer selon cas.	Pas de fouille arbitraire ou hors présence.
<b>Vestiaires</b>	Contrôle si hygiène/sécurité ou vol grave, salarié présent ou prévenu.	Pas d'ouverture "à tout moment".
<b>Vidéo/géoloc.</b>	Finalité, information, CSE, RGPD, durée limitée.	Pas de pause/toilettes ni suivi hors temps.
<b>Informatique</b>	Charte, usage raisonnable, fichiers/emails pro résumés pro.	Ne pas lire les éléments marqués "Personnel/Privé".
<b>Biométrie</b>	Besoin élevé de sécurité, AIPD, alternative insuffisante.	Pas pour simple confort de pointage.

### Réflexes à retenir

- ✓ Écrire des règles opérationnelles, pas des principes vagues.
- ✓ Relier chaque clause sécurité au DUERP, à une consigne ou à un risque réel.
- ✓ Archiver toutes les preuves de procédure et d'information.
- ✓ Former les managers : une sanction doit respecter le RI et sa procédure.
- ✓ Demander un rescrit ou l'avis de l'inspection en cas de clause sensible.

### Références / réglementation / recommandations

Liens officiels cliquables intégrés dans le PDF :

- C. trav. L1311-2 : seuil 50 salariés
- C. trav. L1321-1 à L1321-6 : contenu et validité
- C. trav. R1321-1 à R1323-1 : publicité, dépôt, sanctions
- C. trav. L4122-1 et L4131-1 : consignes, alerte, retrait
- C. trav. R4228-20 / R4228-21 : alcool et ivresse
- C. trav. L1222-4 et L2312-38 : information / consultation contrôlés
- CNIL : vidéosurveillance au travail
- CNIL : géolocalisation, messagerie, biométrie

Références vérifiées sur sources institutionnelles au 12/06/2026. Vérifier convention collective, accord d'entreprise et secteur spécifique avant diffusion.

### Quels points de vigilance ?

- Un règlement irrégulier peut rendre une sanction inopposable ou contestable.
- La consultation du CSE est obligatoire ; son avis ne lie pas l'employeur.
- La convention collective peut prévoir des garanties disciplinaires à reprendre.
- Une clause licite doit rester précise : qui, quand, sur quel poste, avec quelles garanties.
- Les dispositifs de contrôle impliquant des données personnelles exigent information, minimisation, durée de conservation et sécurité.
- Toute modification ou retrait de clause reprend la procédure du règlement intérieur.

### Formulations prêtes à utiliser

- « Le port des EPI est obligatoire pour les tâches et zones identifiées par l'évaluation des risques et signalées au poste. »
- « Les contrôles d'alcoolémie sont limités aux postes où l'état d'ébriété expose les personnes ou les biens à un danger. »
- « Tout accident du travail, même bénin, doit être signalé sans délai au responsable désigné. »
- « Les données issues d'un dispositif de contrôle ne sont utilisées que pour les finalités annoncées et pendant la durée nécessaire. »
- « Les contrôles sont réalisés avec respect de la dignité et des droits de contestation. »

### Mini-check avant diffusion

- Champ limité : santé-sécurité, discipline, droits de la défense, harcèlement, alerte.
- Échelle des sanctions complète ; mise à pied disciplinaire bornée.
- Clauses de contrôle ciblées, proportionnées, avec garanties.
- Version française, datée, CSE consulté, inspection informée, publicité faite.
- Dépôt au greffe conservé comme réflexe de sécurisation 2026.
- Preuve d'accès au texte pour salariés, visiteurs, nouveaux entrants.
- Convention collective et accord d'entreprise relus avant diffusion.