

# La délégation du personnel doit-elle être consultée lors de la création ou modification du règlement intérieur ?

## Réponse courte

Oui, la **délégation du personnel** doit obligatoirement être consultée lors de la création ou de la modification du règlement intérieur, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises disposant d'une délégation (à partir de 15 salariés).

Dans les entreprises de **moins de 150 salariés**, la délégation rend un **avis consultatif** non contraignant. Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, l'accord de la délégation est **obligatoire** : les décisions doivent être prises d'un commun accord (codécision) selon l'article L.414-9.

L'absence de consultation constitue une irrégularité de procédure susceptible de rendre le règlement intérieur inopposable aux salariés.

## Définition

Le **règlement intérieur** (ou règlement d'ordre intérieur) est un document écrit établi par l'employeur, qui fixe les règles générales et permanentes relatives à l'organisation du travail, à la discipline, à la sécurité et à la santé au sein de l'entreprise. Il précise les droits et obligations des salariés et les sanctions disciplinaires applicables.

La **délégation du personnel** est l'organe de représentation des salariés dans les entreprises occupant au moins 15 salariés. Elle dispose de missions consultatives et de surveillance sur les conditions de travail et l'application du règlement intérieur.

La **codécision** (ou compétence décisionnelle conjointe) est le régime applicable dans les entreprises de 150 salariés et plus, où certaines décisions doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel.

## Conditions d'exercice

Effectif entreprise	Type de consultation	Effet de l'avis	Base légale
<b>Sans délégation</b> (< 15 salariés)	Aucune obligation	-	Jurisprudence
<b>15 à 149 salariés</b>	Consultation obligatoire	Avis non contraignant	Art. <u>L.414-3</u>
<b>150 salariés et plus</b>	Codécision obligatoire	Accord requis	Art. <u>L.414-9</u>

L'obligation de consultation s'impose dès lors qu'une délégation du personnel existe. L'employeur ne peut adopter ou modifier unilatéralement le règlement intérieur dans les entreprises de 150 salariés et plus : l'accord de la délégation est impératif.

La délégation du personnel a également pour mission de surveiller la stricte exécution du règlement intérieur et peut proposer des modifications à l'employeur.

## Modalités pratiques

Étape	Description	Délai
<b>Transmission</b>	Envoi du projet à la délégation	Avant adoption
<b>Examen</b>	Étude par la délégation	Délai raisonnable
<b>Réunion</b>	Inscription à l'ordre du jour	5 jours avant (ordre du jour)
<b>Avis/Décision</b>	Rendu de l'avis ou accord	Pendant la réunion
<b>Procès-verbal</b>	Formalisation de la consultation	Après la réunion
<b>Réponse employeur</b>	Sur les propositions de modification	2 mois maximum

L'employeur transmet le projet de règlement intérieur à la délégation du personnel avant toute adoption. La consultation est formalisée lors d'une réunion inscrite à l'ordre du jour et consignée dans un procès-verbal.

Si la délégation propose des modifications, l'employeur dispose de 2 mois pour prendre une décision et la communiquer immédiatement à la délégation (article [L.414-10](#)).

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, en cas de désaccord persistant, le litige peut être soumis aux instances de médiation prévues à l'article [L.417-3](#).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de transmettre le projet de règlement intérieur accompagné d'une note explicative, en précisant le délai imparti pour rendre un avis. L'inscription à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ou extraordinaire garantit la traçabilité de la procédure.

L'employeur doit conserver le procès-verbal de la réunion et toute correspondance relative à la consultation. En cas de modifications substantielles du règlement intérieur, une nouvelle consultation s'impose.

L'absence de consultation peut être soulevée devant l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou le tribunal du travail, entraînant l'inopposabilité des dispositions litigieuses du règlement intérieur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Consultation de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur ; surveillance de son exécution
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Compétence décisionnelle conjointe (codécision) dans les entreprises de 150+ salariés
<b>Article <u>L.414-10</u></b>	Délai de 2 mois pour répondre aux propositions de modification de la délégation
<b>Article <u>L.414-12</u></b>	Modalités de la codécision : commun accord entre employeur et délégation
<b>Article <u>L.417-3</u></b>	Médiation en cas de désaccord persistant
<b>Article <u>L.241-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement

L'employeur doit documenter rigoureusement la consultation de la délégation du personnel, car la charge de la preuve lui incombe en cas de contestation. L'absence de consultation entraîne l'inopposabilité du règlement intérieur aux salariés.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.