

Le règlement intérieur peut-il prévoir une procédure disciplinaire spécifique à l'entreprise ?

Réponse courte

Oui, le règlement intérieur peut prévoir une procédure disciplinaire spécifique. Cette procédure doit obligatoirement inclure la **consultation de la délégation du personnel** (article [L.414-3](#)), garantir les **droits de la défense** du salarié et respecter le **principe de proportionnalité** des sanctions. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'accord de la délégation est requis (article [L.414-9](#)).

Définition

Le **règlement intérieur** est un document écrit qui définit les règles générales et permanentes relatives à l'organisation du travail, la discipline et les sanctions applicables dans l'entreprise. Il constitue un acte unilatéral de l'employeur à caractère obligatoire pour l'ensemble du personnel, sous réserve de sa communication effective aux salariés.

Conditions d'exercice

L'introduction d'une procédure disciplinaire dans le règlement intérieur est soumise à plusieurs conditions cumulatives :

- **Consultation préalable obligatoire** de la délégation du personnel (article [L.414-3](#))
- **Accord de la délégation** dans les entreprises de 150+ salariés (article [L.414-9](#))
- Respect des **droits fondamentaux** et de la dignité des salariés
- **Communication effective** aux salariés (affichage, remise individuelle)
- Respect du **principe de proportionnalité** des sanctions

Modalités pratiques

La procédure disciplinaire doit préciser :

- La liste exhaustive des sanctions possibles
- Les étapes de la procédure (convocation, entretien, notification)
- Les délais de mise en œuvre
- Les voies de recours internes
- Les garanties procédurales (assistance, délais de défense)

L'employeur doit conserver une trace écrite de chaque étape de la procédure.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Établir une gradation claire des sanctions
- Former les managers à l'application de la procédure
- Documenter systématiquement les manquements
- Assurer l'égalité de traitement entre salariés
- Prévoir un délai de prescription des faits
- Mettre en place une commission disciplinaire paritaire

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.414-3</u>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
Article <u>L.414-9</u>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur
Article <u>L.124-10</u> et suivants	Licenciement pour motif grave (sanction ultime)

La procédure disciplinaire ne peut jamais se substituer aux dispositions légales protectrices en matière de licenciement. Toute sanction prise en violation de la procédure prévue est nulle de plein droit.

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.