

# Quelle est la différence entre un règlement intérieur et un code de conduite ?

## Réponse courte

Le **règlement intérieur** est un document juridiquement contraignant qui définit les règles disciplinaires, d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise, soumis à une procédure légale d'adoption (consultation de la délégation du personnel, affichage, communication aux salariés). Le **code de conduite** est un document non contraignant qui énonce les principes éthiques et comportementaux, sauf s'il est intégré au règlement intérieur ou au contrat de travail.

## Définition

Le **règlement intérieur** constitue un acte unilatéral de l'employeur qui établit les règles générales et permanentes relatives à la discipline, l'hygiène, la sécurité et l'organisation du travail. Sa modification ou son adoption requiert la consultation de la délégation du personnel (article [L.414-3](#)).

Le **code de conduite** est un document d'entreprise qui formalise les valeurs, principes éthiques et comportements professionnels attendus, sans portée juridique contraignante intrinsèque.

## Conditions d'exercice

Le règlement intérieur doit respecter :

- Les droits fondamentaux des salariés
- Le principe d'égalité de traitement
- Les dispositions légales et conventionnelles
- La protection de la vie privée
- La procédure de consultation du personnel

Le code de conduite peut être établi librement par l'employeur, sous réserve de :

- Ne pas contrevenir aux dispositions légales
- Respecter les droits et libertés fondamentaux
- S'articuler de façon cohérente avec le règlement intérieur existant

## Modalités pratiques

Pour le règlement intérieur :

- Rédaction en français, allemand ou luxembourgeois
- **Affichage** dans l'entreprise
- **Consultation préalable** de la délégation du personnel (article [L.414-3](#))
- **Accord de la délégation** dans les entreprises de 150+ salariés (article [L.414-9](#))
- Communication aux salariés

Pour le code de conduite :

- Aucune procédure légale spécifique
- Simple diffusion interne
- Possibilité d'intégration au règlement intérieur pour le rendre contraignant
- Mise à jour possible sans formalisme particulier

## Pratiques et recommandations

- Distinguer clairement les dispositions contraignantes (règlement intérieur) des recommandations éthiques (code de conduite)
- Intégrer au règlement intérieur toute disposition du code de conduite devant avoir force obligatoire
- Assurer la cohérence entre les deux documents
- Prévoir une procédure de révision régulière
- Former les managers à l'application de ces documents

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.414-3</a></b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur le règlement intérieur
<b>Article <a href="#">L.414-9</a></b>	Codécision dans les entreprises de 150+ salariés pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur

Toute sanction disciplinaire doit être fondée sur une disposition du règlement intérieur régulièrement adopté. Les prescriptions du code de conduite ne peuvent justifier une sanction que si elles ont été préalablement intégrées au règlement intérieur selon la procédure légale.

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.