

# Le règlement interieur a-t-il la meme valeur qu'une clause contractuelle ?

## Réponse courte

Le **reglement interieur** n'a pas la meme valeur qu'une **clause contractuelle**. Il s'agit d'un **acte unilateral** de l'employeur, applicable a l'ensemble des salaries apres accomplissement des **formalites legales**, alors qu'une clause contractuelle resulte d'un **accord individuel** entre l'employeur et le salarie et ne peut etre modifiee sans leur **consentement**.

En cas de **conflit** entre une disposition du reglement interieur et une clause contractuelle, la **clause la plus favorable** au salarie prevaut, conformement au **principe de faveur**. Le reglement interieur ne peut jamais remplacer ou modifier une clause contractuelle sans l'**accord expres** du salarie.

## Définition

Le **reglement interieur** est un **acte unilateral** etabli par l'employeur, qui fixe les regles generales et permanentes relatives a la **discipline**, a l'**hygiene**, a la **securite** et a l'**organisation du travail** dans l'entreprise. Il s'applique a l'ensemble des salaries des lors qu'il a ete regulierement porte a leur connaissance, conformement aux exigences legales.

A l'inverse, une **clause contractuelle** est une stipulation specifique inseree dans le **contrat de travail**, resultant d'un **accord de volentes** entre l'employeur et le salarie. Elle engage individuellement les parties et ne peut etre modifiee sans leur **consentement**, sauf disposition legale contraire.

## Conditions d'exercice

L'employeur peut instaurer un reglement interieur dans toute entreprise, mais celui-ci est obligatoire dans les entreprises de 150 salaries et plus (article L.414-9). Le reglement interieur ne peut contenir que des dispositions relatives a l'organisation interne, a la discipline, a la securite et a la sante au travail.

Il ne peut ni deroger a la loi, ni restreindre les droits individuels des salaries au-dela de ce que la loi, la convention collective ou l'accord collectif autorise. Les clauses contractuelles sont negociees individuellement et ne peuvent etre moins favorables au salarie que les dispositions legales, conventionnelles ou reglementaires applicables, conformement au principe de faveur.

## Modalités pratiques

Le règlement intérieur doit être rédigé par écrit et affiché dans les locaux de l'entreprise pour être opposable aux salariés. Il entre en vigueur après accomplissement des formalités de consultation et d'information et s'applique uniformément à tous les salariés concernés.

Toute modification du règlement intérieur doit suivre la même procédure de publicité et d'information. Les clauses contractuelles sont intégrées au contrat de travail signé par les parties et ne peuvent être modifiées qu'avec l'accord exprès du salarié, sauf disposition légale contraire. En cas de conflit entre une disposition du règlement intérieur et une clause contractuelle, la clause la plus favorable au salarié prévaut.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de veiller à la cohérence entre le règlement intérieur et les contrats de travail afin d'éviter tout conflit d'interprétation ou de hiérarchie des normes. L'employeur doit s'assurer que le règlement intérieur ne comporte aucune disposition susceptible de porter atteinte aux droits contractuels ou légaux des salariés.

En cas de modification du règlement intérieur, il convient d'informer individuellement les salariés et de vérifier l'absence de contradiction avec les clauses contractuelles existantes. Toute sanction disciplinaire fondée sur le règlement intérieur doit respecter la procédure prévue par la loi et ne peut s'appliquer qu'aux faits expressément visés par ledit règlement.

## Cadre juridique

Reference	Objet
<b>Article <u>L.414-3</u></b>	Mission de la délégation du personnel : avis sur l'élaboration ou modification du règlement intérieur
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Codetermination pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur (entreprises $\geq$ 150 salariés)
<b>Article <u>L.121-1</u> et suivants</b>	Contrat de travail : définition, contenu, modification
<b>Article <u>L.124-7</u></b>	Principe de faveur
<b>Article <u>L.251-1</u></b>	Principe de non-discrimination

Le règlement intérieur ne peut jamais se substituer à une modification contractuelle nécessitant l'accord exprès du salarié. Toute tentative en ce sens est susceptible d'être déclarée nulle et d'entraîner un contentieux devant les juridictions du travail. Il est également impératif de garantir l'égalité de traitement entre les salariés et de documenter toutes les procédures de modification ou de communication du règlement intérieur.

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.