

Un règlement intérieur peut-il intégrer une politique de mobilité durable ?

Réponse courte

Un **règlement intérieur** peut intégrer une politique de mobilité durable, à condition que les mesures concernent l'organisation du travail, la sécurité ou la discipline, et respectent les **droits fondamentaux des salariés** (liberté individuelle, vie privée). Toute mesure contraignante doit être justifiée, proportionnée et faire l'objet d'une consultation de la délégation du personnel.

Le niveau de consultation varie selon la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de **moins de 150 salariés**, la délégation doit rendre un **avis simple** sur la modification du règlement intérieur. Dans les entreprises de **150 salariés ou plus**, la modification nécessite une **décision d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel.

L'intégration peut se traduire par des recommandations, des incitations ou des obligations concernant les modes de transport, la gestion des parkings ou l'octroi d'avantages liés à la mobilité durable. Les **modalités doivent être claires et accessibles**, et toute sanction disciplinaire éventuelle doit être explicitement prévue.

Le règlement modifié doit être **communiqué individuellement** aux salariés et **affiché** dans les locaux de l'entreprise. Les mesures relatives aux déplacements doivent respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel si elles impliquent une collecte d'informations.

Définition

Le **règlement intérieur** est un document unilatéral élaboré par l'employeur, qui fixe les règles générales et permanentes relatives à l'organisation du travail, à la discipline et à la sécurité au sein de l'entreprise. Il s'impose à tous les salariés et doit respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Une **politique de mobilité durable** regroupe l'ensemble des mesures visant à promouvoir des modes de déplacement respectueux de l'environnement, tels que l'utilisation des **transports en commun**, du **covoiturage**, du vélo ou de véhicules à faibles émissions, dans le cadre des trajets domicile-travail ou professionnels.

Conditions d'exercice

L'insertion d'une politique de mobilité durable dans le règlement intérieur est possible dès lors que les mesures envisagées relèvent de **l'organisation du travail, de la sécurité ou de la discipline**. Les dispositions doivent respecter les droits fondamentaux des salariés, notamment la **liberté individuelle** et la **protection de la vie privée**.

Toute mesure contraignante doit être **justifiée par la nature de la tâche à accomplir** et **proportionnée au but recherché**. L'employeur ne peut imposer des restrictions disproportionnées aux choix de transport des salariés.

Le processus de consultation varie selon l'effectif de l'entreprise :

| Effectif | Obligation légale | Article de référence | Procédure |
|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|---|
| Toutes entreprises avec délégation | Avis de la délégation du personnel | Article <u>L.414-3</u> point 2 | Consultation pour avis simple |
| 150 salariés ou plus | Décision d'un commun accord | Article <u>L.414-9</u> point 6 | Accord obligatoire employeur-délégation |

En cas de désaccord dans les entreprises de 150 salariés ou plus, des procédures de médiation sont prévues conformément à l'article L.417-3.

Modalités pratiques

L'intégration d'une politique de mobilité durable dans le règlement intérieur peut prendre différentes formes : **recommandations**, **incitations** ou **obligations** relatives à l'utilisation de moyens de transport alternatifs, à la gestion des parkings, à l'octroi d'avantages (indemnités vélo, remboursement d'abonnements de transport public) ou à la limitation de l'utilisation des véhicules de société.

Les modalités doivent être **rédigées de manière précise et accessible**. Le règlement doit identifier clairement les comportements attendus et les éventuelles dérogations. Toute **sanction disciplinaire** liée au non-respect de ces mesures doit être expressément prévue dans le règlement intérieur.

Les salariés doivent être **informés individuellement** de l'entrée en vigueur du règlement intérieur ou de ses modifications. Cette information peut être effectuée par remise en main propre, courrier recommandé ou tout autre moyen permettant d'attester la réception.

Le règlement doit être **affiché** dans les locaux de l'entreprise, dans un endroit facilement accessible à l'ensemble du personnel. Un exemplaire doit être tenu à disposition de l'Inspection du travail et des mines.

Si la politique de mobilité implique une **collecte de données** relatives aux déplacements des salariés (par exemple, pour l'octroi d'indemnités ou le suivi des mesures), l'employeur doit respecter les obligations du Titre VI du Code du travail en matière de traitement de données à caractère personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier une **approche incitative** plutôt que coercitive, afin de favoriser l'adhésion des salariés à la politique de mobilité durable. Les mesures contraignantes doivent rester l'exception et être réservées aux situations où elles sont strictement nécessaires et justifiées.

L'employeur peut instaurer des **dispositifs de suivi et d'évaluation** des mesures mises en place, en veillant à respecter la vie privée des salariés. Ces dispositifs permettent d'ajuster la politique en fonction de son efficacité réelle et des retours du personnel.

La **consultation régulière de la délégation du personnel** permet d'adapter la politique en fonction des besoins et contraintes des salariés. Un dialogue social constructif facilite l'acceptation des mesures et leur mise en œuvre effective.

Il convient d'assurer la **cohérence** entre le règlement intérieur et les autres documents internes (charte de mobilité, plan de déplacement d'entreprise, politique RSE). Cette cohérence renforce la crédibilité de la démarche et facilite sa compréhension par les salariés.

Toute collecte de données relatives aux déplacements des salariés doit être **limitée au strict nécessaire** et respecter les principes de finalité, de proportionnalité et de durée de conservation définis par le RGPD et la loi luxembourgeoise du 1er août 2018.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Article <u>L.414-3</u> point 2 | Avis de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur (toutes entreprises) |
| Article <u>L.414-9</u> point 6 | Décision d'un commun accord pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur (entreprises de 150 salariés ou plus) |
| Article <u>L.251-1</u> | Principe de non-discrimination |
| Article <u>L.417-1</u> | Le règlement intérieur ne peut entraver l'exercice de la mission de délégué du personnel |
| Titre VI (Articles <u>L.261-1</u> et suivants) | Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance (loi du 1er août 2018) |

Les mesures relatives à la mobilité durable doivent respecter les principes de proportionnalité et de non-discrimination. Toute sanction disciplinaire doit être prévue dans le règlement intérieur, sous peine d'irrégularité.

Veillez à distinguer les obligations selon la taille de l'entreprise : avis simple pour les entreprises de moins de 150 salariés, accord obligatoire au-delà. Toute mesure contraignante doit être justifiée, proportionnée et précédée d'une consultation effective de la délégation du personnel.

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.