



REGLEMENT INTERIEUR

Le RI ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'association.

Le RI ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation familiale, de leur origine, de leur opinion, de leur apparence physique, de leur handicap ...

(article 122-35 du Code du Travail)

Le RI à pour objet de compléter et préciser les statuts, il peut contenir des dispositions relatives : EXEMPLES :

- ? Aux différentes catégories de membres et à leurs conditions d'adhésion
- ? Au fonctionnement des A.G ou des organes de direction
- ? Aux conditions d'exercice de l'activité de l'association
- ? Aux modalités de fonctionnement des éventuels établissements ou sections locales
- ? Aux obligations des sociétaires
- ? A la procédure disciplinaire et aux sanctions possibles.....

LE REGLEMENT INTERIEUR

Le RI est un document unilatéral à l'initiative de l'employeur nécessairement écrit dont l'objet est la détermination des conditions d'exécution du travail dans l'entreprise (association).

Le RI s'impose aux salariés mais également à l'employeur.

Il doit obligatoirement être affiché dans des endroits aisément accessible et collectif.

Obligatoire dans les structures de plus de 20 salariés.

LE CONTENU OBLIGATOIRE :

- ? Hygiène et sécurité
- ? Discipline (respect des horaires, gradation des sanctions...)
- ? Droit de la défense (avant toute sanction, il y a obligatoirement un entretien préalable..., droit de se faire représenter...)

LES CLAUSES PROHIBES :

- ? Clauses visant des matières non prévues par la loi
- ? Clauses non conformes aux lois, règlements, conventions ou accords collectifs dont les règles sont impératives.
- ? Clauses non-conforme au droit des personnes et aux libertés publiques
- ? Clauses discriminatoires : homosexualité, grossesse...

L'employeur est le seul habilité à établir le contenu du RI mais il est tenu de la communiquer aux IRP et à l'inspection du travail. L'inspection du travail examine la conformité du RI, il contrôle le respect des libertés.

En cas de clause illicite, l'inspecteur du travail rédige une notification de retrait. Si l'employeur ne s'y conforme pas, il s'expose à des sanctions pénales.

LE ROLE DES JURIDICTIONS

- ? Tout ce qui porte sur la légalité du retrait ou de la modification d'une clause à la demande de l'inspecteur du travail relève des : tribunaux administratifs
- ? Pour un litige individuel opposant un salarié et son employeur quant à la licéité d'une clause du RI relève des : Prud'hommes
- ? Si une organisation syndicale demande l'annulation d'une clause : TGI

REGLEMENT INTERIEUR

Qu'est-ce qu'un Règlement Intérieur ?

Le Règlement Intérieur est un document unilatéral, à l'initiative de l'employeur, nécessairement écrit, dont l'objet est la détermination des conditions d'exécution du travail dans l'association est précisé.

Pourquoi mettre en place un Règlement Intérieur ?

Il permet de compléter et préciser les statuts associatifs, les conditions afférentes aux salariés, le fonctionnement de l'association (horaires,...), les procédures disciplinaires et les sanctions possibles,...

Que doit-il contenir ?

Mentions obligatoires :

- ? Hygiène et sécurité.
- ? Discipline (respect des horaires, gradation des sanctions...).
- ? Droit de la défense (avant toute sanction, il y a obligatoirement un entretien préalable..., droit de se faire représenter...).

Mentions interdites :

- ? Clauses visant des matières non prévues par la loi.
- ? Clauses non conformes aux lois, règlements, conventions ou accords collectifs dont les règles sont impératives.
- ? Clauses non-conformes au droit des personnes et aux libertés publiques.
- ? Clauses discriminatoires : homosexualité, grossesse...

Qu'elle instance en cas de litige ?

- ? Tout ce qui porte sur la légalité du retrait ou de la modification d'une clause à la demande de l'inspecteur du travail relève des tribunaux administratifs.
- ? Pour un litige individuel opposant un salarié et son employeur quant à la licéité d'une clause du Règlement Intérieur, il relève du tribunal des Prud'hommes.
- ? Si une organisation syndicale demande l'annulation d'une clause, cette demande relève alors du Tribunal de Grande Instance.