



## Mises à jour obligatoires du règlement intérieur

Si votre entreprise compte un effectif égal ou supérieur à 50 salariés, vous devez détenir un règlement intérieur.

**Attention**, deux lois ont récemment affecté le contenu obligatoire du règlement intérieur et vous obligent à procéder dès à présent à une mise à jour.

Ces mises à jour impératives concernent la définition du harcèlement sexuel ainsi que la protection des lanceurs d'alerte.

Pour rappel, le règlement intérieur est un document créé par l'employeur.

Il fixe les règles de conduite dans l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Il définit aussi les règles concernant la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il est donc propre à chaque entreprise.

Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables.

Depuis la loi du 31 mars 2022, la définition du **harcèlement sexuel** prévue par le Code du travail a été modifiée.

Cette mention est obligatoirement prévue par le règlement intérieur.

En conséquence, une mise à jour de son contenu s'impose.

Le harcèlement sexuel d'un salarié peut désormais aussi être qualifié :

- lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements (à connotation sexuelle ou sexiste) venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Ces nouveautés sont applicables depuis le **31 mars 2022**.



## Mises à jour obligatoires du règlement intérieur

La loi du 21 mars 2022 visant quant à elle à améliorer la protection des **lanceurs d'alerte** comporte de nombreuses mesures renforçant leur protection et harmonisant les textes applicables, pour plus de cohérence et d'effectivité.

Pour rappel, tout salarié qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit avertir son employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial. Le lanceur d'alerte qui respecte la procédure d'alerte bénéficie d'une protection. Il peut également adresser un signalement au Défenseur des droits.

Les procédures de signalement diffèrent si le salarié est membre ou non du comité social et économique (CSE) et selon les effectifs de l'entreprise.

Le règlement intérieur va également devoir rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte mis en place avec la loi relative à la protection des lanceurs d'alerte.

Cette modification devra intervenir au plus tard le **1<sup>er</sup> septembre 2022**.

Compte tenu des formalités à respecter et des délais à prévoir lors de la mise à jour du règlement intérieur, il convient de ne pas tarder à engager la mise à jour.

En effet, le Code du travail encadre strictement tant la mise en place que la modification du règlement intérieur. Une fois établi, le règlement intérieur, pour être opposable aux salariés, doit être soumis au CSE qui émet un avis, avant d'être soumis à l'Inspection du travail.

Une fois le règlement intérieur validé par l'Inspection du travail, l'employeur doit mettre en place des mesures de publicités afin de le porter à la connaissance de l'ensemble des salariés. De plus, le règlement intérieur doit préciser la date de son entrée en vigueur, soit 1 mois après la date de la dernière formalité.

Le règlement intérieur devient ainsi applicable et peut être, par la suite, modifié selon un formalisme précis, lui aussi strictement encadré.

Vous n'avez pas encore procédé à la mise à jour obligatoire de votre règlement intérieur ?

Vous souhaitez aller plus loin avec la mise en place de notes de service diverses ou encore une charte informatique ?

AFIGEC vous accompagne !