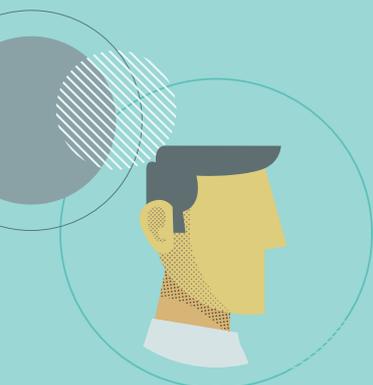




« Le Saviez-vous ?
Le règlement intérieur
peut également être mis
en place dans les
entreprises de MOINS de
50 salariés et demeure
VIVEMENT conseillé ».



ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

1. Rédaction du règlement intérieur en contact étroit avec l'employeur
2. Transmission du règlement intérieur au CSE
3. Envoi à l'inspection du Travail et au Conseil de Prud'hommes
4. Mise à disposition des salariés sur le lieu de travail



Notez-le :

« Le règlement intérieur permet d'encadrer la consommation d'alcool et de substances illicites et d'instaurer la mise en œuvre de dispositifs de contrôle ».

RÈGLEMENT INTERIEUR EN ENTREPRISE UNE CHARTE DE BONNE CONDUITE

Qu'est-ce que c'est ?

Un document établi unilatéralement par l'employeur qui fixe exclusivement les règles relatives à la discipline tant à l'intérieur qu'hors de l'entreprise, l'hygiène et la sécurité, le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ces règles sont applicables à tout salarié intégrant l'entreprise.

Pourquoi le mettre en place ?

Déterminer les règles de vie au sein de l'entreprise telles que : Fixer les règles de disciplines (retard, absences, utilisation du matériel de l'entreprise, du téléphone, etc.) ; Rappeler les interdictions (fumer, vapoter, etc.) ; Établir les règles d'accès et de circulation dans l'entreprise ; Définir les consignes de sécurité et de prévention.

Permettre une application uniforme des principes et des conditions de travail à l'ensemble des salariés, tout en instaurant une discipline commune à l'entreprise, et renforcer ainsi le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Par quel moyen le mettre en place ?

Via un document écrit, rédigé par l'employeur en français (accompagné au besoin de traductions dans d'autres langues) sur format papier ou numérique.

Risques potentiels pour l'Employeur

Obligatoire dans toute entreprise atteignant un seuil d'effectif de 50 salariés ou plus pendant 12 mois consécutifs, l'employeur s'expose à une contravention pouvant aller jusqu'à 750 euros.

Aussi, son pouvoir disciplinaire se retrouve limité à la procédure de licenciement.

Lettre de mission et Honoraires

Une lettre de mission spécifique est rédigée afin de détailler les modalités et conditions de réalisation de la mission.

Nous convenons ensemble des honoraires de cette prestation.

Contact

Site d'Arras : 92 rue Raoul Briquet - 62223 Saint Nicolas - Tél : 03.21.07.45.04

Site de Cambrai : 60 rue des Rôtisseurs - 59400 Cambrai - Tél : 03.27.72.00.18

E-mail : accueilarras@eca-groupe.com / accueilcambrai@eca-groupe.com