



Direction  
générale du travail

Sous-direction des relations  
individuelles du travail

Bureau des relations  
individuelles du travail – RT 1  
39-43 quai André Citroën  
75902 PARIS CEDEX 15

Téléphone : 01 44 38 25 78  
Télécopie : 01 44 38 29 76

Services d'informations  
du public :  
3615 Emploi 0,152 €/mn  
(Modulo 0,077 €)  
internet : www.travail.gouv.fr

CIRCULAIRE DGT 2009/09  
du **17 AVR. 2009**  
relative à la compétence territoriale des  
membres de l'inspection du travail saisis d'un  
règlement intérieur unique

Paris, le

--	--	--	--	--	--

- Madame et Messieurs les préfets de région
- Madame et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- Mesdames et Messieurs les préfets de département
- Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail

Texte abrogé : point 1.1.3 de la circulaire DRT n°5-83 du 15 mars 1983

Références : articles L.1321-1 et suivants du code du travail

L'article L. 1321-4 du code du travail prévoit que le règlement intérieur doit être communiqué à l'inspecteur du travail mais ne précise pas si l'inspecteur compétent est celui de l'établissement ou du siège.

La circulaire du 15 mars 1983 précise dans son § 1.1.3 que « si un ou plusieurs établissements atteignent 20 salariés, une procédure propre à chaque établissement doit, en principe et aux termes des dispositions de la loi, être mise en œuvre. Toutefois, cela n'interdit pas l'adoption d'un règlement de contenu identique (...). Dans ce cas, l'inspecteur du travail compétent pour l'établissement devra, avant de se prononcer, demander à l'inspecteur du travail compétent pour le siège social de l'entreprise de lui communiquer ses propres observations. ».

Or, le Conseil d'Etat considère qu'une procédure inverse doit prévaloir, et, par suite, que l'inspecteur du travail du siège social est compétent pour l'examen d'un règlement intérieur unique.

Cette jurisprudence, postérieure à la circulaire DRT du 15 mars 1983, régulièrement confirmée depuis<sup>1</sup>, conduit à mettre à jour ce texte. La présente circulaire a donc pour objet de se substituer aux seuls développements contenus dans le § 1.1.3 et ci-dessus reproduits.

## **I - La jurisprudence constante du Conseil d'Etat**

La juridiction administrative considère que l'établissement d'un règlement intérieur unique applicable à tous les établissements de l'entreprise doit être soumis à la consultation préalable du comité central d'entreprise et que seul l'inspecteur du travail du lieu du siège social, et le directeur régional dont il dépend, sont compétents pour connaître la validité d'un tel règlement.

## **II – La règle applicable au contrôle administratif d'un règlement intérieur unique**

Dès lors, il m'apparaît nécessaire, d'une part, de rappeler le principe qu'un règlement intérieur unique peut être établi (1°) et, d'autre part, d'envisager les deux situations susceptibles d'être rencontrées relativement à la saisine de l'inspecteur du travail (2°).

### 1° La possibilité d'établir un règlement intérieur unique

Aucune disposition législative ou réglementaire ne s'oppose à ce que les entreprises établissent un règlement intérieur unique pour l'ensemble de leurs établissements, dès lors qu'ils ne présentent pas, au regard des articles L. 1321-1 à L.1321-3 du code du travail, des particularités exigeant l'édition de dispositions propres à l'un ou plusieurs d'entre eux<sup>2</sup>.

Les mesures relevant de la santé et de la sécurité au travail peuvent faire l'objet d'un règlement intérieur unique en l'absence de spécificités des emplois de l'établissement (par exemple, les clauses relatives au respect des consignes réglementaires, aux consignes générales de sécurité identiques, comme les conditions d'utilisation des équipements de travail, des EPI, à l'interdiction de fumer, aux règles de dépistage de l'alcoolémie peuvent être communes à plusieurs établissements). Le chef d'établissement demeure responsable de la mise en œuvre et du respect de ces dispositions. De même, la nature et l'échelle des sanctions peuvent être fixées de manière commune à l'ensemble des établissements d'une entreprise, le chef d'établissement conservant son pouvoir d'appréciation, dans le respect du règlement intérieur : il ne pourra pas prendre une sanction non prévue par le règlement intérieur ou plus grave que celle qu'il fixe, mais il peut ne pas sanctionner le salarié ou choisir une sanction moins grave que celle prévue par le règlement.

Peuvent aussi être considérées comme relevant d'un règlement intérieur unique des dispositions d'un code de conduite relevant du champ de l'article L.1321-1 du code du travail, une charte d'utilisation des moyens d'information et de communication de l'entreprise (« charte informatique »)... Ces documents, qui ressortent d'une politique de l'entreprise au niveau national ou de groupe, sont établies par le siège avec consultation du comité central d'entreprise (CCE).

<sup>1</sup> CE 5 juin 1987 (n°74.480), 22 avril 1988 (n°85.139), 4 mai 1988 (n°82.939, n°83.269), 8 juin 1988 (n°84.399 et s.), 8 juillet 1988 (n°85.197, n°85.392) et 5 mai 1993 (n°96.676 et n°97.011).

<sup>2</sup> CE, 5 mai 1993 déjà cité.

## 2° Les deux situations susceptibles d'être rencontrées quant à la saisine de l'inspecteur du travail

Dans la pratique, deux situations sont susceptibles d'être rencontrées :

- soit l'inspecteur du travail compétent sur un établissement est saisi d'un règlement intérieur (initial ou modifié) ou d'une note de service relevant de l'article L. 1321-5 du code du travail (a) ;
- soit l'inspecteur du travail du siège est directement saisi d'un règlement intérieur unique (b).

### a. La saisine de l'inspecteur du travail compétent sur un établissement

Lorsque l'inspecteur du travail compétent sur un établissement est saisi d'un règlement intérieur (initial ou modifié) ou d'une note de service relevant de l'article L. 1321-5 du code du travail, il lui appartient de s'assurer auprès de la direction de l'établissement :

- de l'origine et du champ de la ou des mesures édictées, afin d'établir ou de décliner sa compétence. En effet, certains établissements insèrent directement dans leur règlement intérieur des consignes émanant du siège à destination de tous les établissements ;
- que l'établissement ne présente pas, au regard des articles L.1321-1 à L.1321-3 du code du travail, des particularités exigeant l'édition de dispositions propres ; en effet, la spécificité des emplois peut justifier l'édition d'un règlement intérieur propre à l'établissement dans la mesure où les règles générales arrêtées pour les autres établissements seraient inappropriées ou insuffisantes ;

Ces vérifications effectuées, s'il apparaît que le document en question est un règlement intérieur unique, il incombe à l'inspecteur du travail d'établissement, conformément à l'obligation qui lui est faite par l'article 20 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, de le transmettre sans délai, pour attribution, accompagné de ses observations notamment quant à la consultation du CHSCT sur les matières relevant de sa compétence, à l'inspecteur du travail compétent pour le siège de l'entreprise (qui s'assurera de la consultation du CCE) et d'aviser la direction de l'établissement de cette transmission.

### b. La saisine de l'inspecteur du travail du siège

Lorsque l'inspecteur du travail du siège est directement saisi d'un règlement intérieur unique, il lui appartient, avant de statuer, de solliciter les inspecteurs du travail des

établissements respectifs afin de recueillir leurs observations et s'assurer que le CCE et les CHSCT ont bien été consultés sur les matières relevant de leur compétence.

L'inspecteur du travail du siège communique, dans tous les cas de figure, copie de sa décision aux inspecteurs du travail des établissements de l'entreprise.

\* \*  
\*

Vous voudrez bien me faire part, sous le timbre DGT / RT1, des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application de la présente circulaire

Le Directeur Général du Travail



Jean-Denis COMBEXELLE