

FOCUS

Le règlement intérieur

Quels apports pour la gestion d'entreprise ?

● Une réunion d'informations organisée par la Chambre française de commerce et d'industrie cette semaine met l'accent sur l'importance du règlement intérieur. Ce dernier revêt trois aspects principaux qui résident dans son caractère obligatoire, son côté pratique et sa capacité à fédérer les salariés autour d'une même culture d'entreprise.



Le règlement intérieur est une nécessité pour le bon fonctionnement d'une entreprise. C'est globalement le message véhiculé lors de la réunion d'information organisée par la Chambre française de commerce et d'industrie cette semaine. Cette rencontre permet en effet de rappeler d'une part le caractère obligatoire et les avantages pratiques de ce document et d'autre part surtout l'opportunité qu'il constitue en matière de gestion d'entreprise. Imaginez que des conducteurs, fussent-ils des plus habiles, prennent la route sans qu'il n'existe un Code de la route ou sans qu'ils en aient pris connaissance ? Cette situation, aux dires de Nawal Ghaouti, avo-

cate agréée près la Cour de Cassation et présidente de la Commission juridique, fiscale et sociale de la CFCIM serait tout à fait comparable à celle d'une entreprise où l'on se passerait d'un règlement intérieur ou bien où on ignorerait celui-ci. De ce point de vue et il faut s'en réjouir, c'est un document obligatoire. Il faut dire que « depuis 2004, toute entreprise doit adopter un règlement intérieur », souligne Nawal Ghaouti. Cette obligation légale fait une différence entre les entreprises qui ont moins de 10 salariés et celles qui en ont 10 et plus. Pour les premières, il existe un modèle-type de règlement intérieur qu'elles peuvent directement adopter. Celui-ci a été élaboré en 2012 par le ministère

●●●
Le règlement intérieur est aussi indispensable que le code de la route. Il est obligatoire pour toute entreprise.

de l'Emploi et des affaires sociales en concertation avec la CGEM, l'organisation patronale et les syndicats les plus représentatifs, à savoir la CDT, l'UMT, l'UGTM, le FDT et l'UNTM relève Hassan Laajaj. Quant aux entreprises comptant 10 salariés et plus, il leur est loisible de rédiger un règlement intérieur adapté à leur activité et à la culture qui prévaut en leur sein, qu'elles soumettront par la suite à la direction préfectorale de l'emploi. Sur ce point, il est important de noter que l'adaptabilité du règlement intérieur lui confère son utilité pratique.

Un objectif : « fédérer »

« Il s'agit d'un code de conduite normatif qui permet à l'employeur d'organiser son entreprise et d'assigner des règles générales, communes et harmonisées à ses salariés », insiste l'avocate. Ce principe offre l'opportunité aux entreprises d'introduire des éléments culturels dans le règlement intérieur en vue de faciliter leurs relations professionnelles et de rendre le travail plus efficace. Ceci dit, on ne peut pas mettre tout ce qu'on veut dans un règlement intérieur. « Il existe trois catégories de clauses, notamment des clauses obligatoires, des clauses facultatives et des clauses interdites », nous rappelle l'administrateur public. Notons que la dernière catégorie concerne les clauses qui seraient moins favorables aux employés que ce qui est prévu dans les textes réglementaires, les clauses discriminatoires ou illicites prévues par l'article 9 du Code du travail. D'où l'examen minutieux mené par le délégué préfectoral du travail à qui est soumis le document pour approbation. Si cela peut paraître compliqué pour certains dirigeants d'entreprises, « il est en revanche beaucoup plus simple pour un employeur, qui a respecté toutes les dispositions légales qui sont mises à sa charge, d'en appliquer le contenu aux employés qui enfreignent les règles de l'entreprise », insiste Nawal Ghaouti. De quoi confirmer l'importance de la mise en place d'un tel dispositif dans les entreprises. ●

PAR JOSEPH OSCAR GNAGBO
j.gnagbo@leseco.ma



« La majeure partie des conflits individuels ou collectifs naissent dans des entreprises qui, et ce n'est pas un hasard, n'ont pas de règlement intérieur et donc pas de normes claires pour chacune des parties. Il existe un certain nombre de clauses obligatoires qui sont posées par l'article 39, liées par exemple à la réadaptation des handicapés suite à des maladies professionnelles ou à un accident du travail. Il y a en outre des clauses obligatoires en ce qui concerne la discipline et la sécurité du travail. Sur le plan réglementaire, cette année est très importante en matière de droit du travail vu qu'il y aura les élections des délégués du personnel prévues pour le mois de juin. Ce sera l'occasion pour chaque entreprise de vérifier qu'elle est bien en conformité avec les dispositions et les obligations du Code du travail qui, rappelons-le, a une décennie d'existence. Il faut donc rattraper un certain nombre de non-applications ou de violations du Code du travail. »

Nawal Ghaouti

avocate agréée près la Cour de cassation et présidente de la Commission juridique, fiscale et sociale de la CFCIM



« Le règlement intérieur n'est pas seulement une obligation. C'est un outil indispensable pour la gestion des relations professionnelles au sein de l'entreprise. C'est une chance qui est offerte à l'entreprise d'insérer ses particularités et sa culture dans un texte qui prendra un caractère obligatoire une fois approuvé par la Direction de l'inspection du travail. Il permet par conséquent à l'entreprise de garantir une paix sociale en son sein. En ce qui concerne la rédaction du règlement intérieur, je conseille donc aux dirigeants d'entreprise d'associer les délégués du personnel aux réflexions et de rechercher un consensus en cas de divergence. »

Hassan Laajaj

directeur préfectoral de l'emploi et des affaires sociales de Ain Chock-Hay Hassani-Nouaceur