Modifier le règlement intérieur

QUESTION POSÉE

Quelle procédure suivre pour modifier le règlement intérieur de l'entreprise ?

> **La modification du règlement intérieur exige la consultation préalable du CSE, la transmission à l'inspecteur du travail, le dépôt au greffe et une publicité effective. Elle ne peut entrer en vigueur qu'au moins un mois après la dernière formalité de dépôt et de publicité.**

ÉTAPES À SUIVRE

1. Rédiger le projet de modification et vérifier qu'il reste dans le champ du règlement intérieur : santé et sécurité, discipline, droits de la défense, harcèlement et agissements sexistes (**art. L.1321-1 à L.1321-3 du Code du travail**).

2. Consulter le **CSE** sur le projet avant toute mise en application. Son avis est consultatif, mais cette formalité est obligatoire, y compris pour une modification limitée (**art. L.1321-4**).

3. Transmettre à l'inspecteur du travail le texte modifié, accompagné de l'avis du CSE, au moment où il est porté à la connaissance des salariés.

4. Déposer le règlement intérieur modifié au greffe du conseil de prud'hommes compétent et assurer sa publicité dans l'entreprise, par affichage ou tout autre moyen permettant une information effective des salariés.

5. Fixer une date d'entrée en vigueur **au moins un mois après la dernière formalité de dépôt et de publicité**. La modification ne peut pas être appliquée avant ce délai.

6. Archiver les preuves : version datée, convocation et procès-verbal du CSE, avis du CSE, preuve de transmission à l'inspection du travail, récépissé de dépôt et preuve de publicité.

À SURVEILLER

Exception étroite : si la modification reprend exclusivement une injonction de l'inspection du travail, sans marge de décision pour l'entreprise, une nouvelle consultation du CSE n'est pas requise (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 18-11.230 ; Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737).

Les formalités de dépôt, de publicité et le délai d'entrée en vigueur restent à sécuriser.

RISQUE EN CAS DE FORMALITÉS INCOMPLÈTES

Le risque principal est l'**inopposabilité** de la modification aux salariés. Une sanction disciplinaire fondée sur une règle introduite sans respecter ces formalités peut être annulée.

Contenu généré le 10/09/2026. Vérifiez l'actualité de ces règles avant application.
Fiche générée par AORIA RH à partir de votre question — sans CCN. © 2026 AORIA RH.

La Cour de cassation qualifie ces formalités de substantielles et protectrices des salariés (Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 22-19.726).

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **art. L.1321-1 à L.1321-3 du Code du travail**
  Champ du règlement intérieur
- **art. L.1321-4**
  Consultation du CSE
- **Cour de cassation, 26/06/2019, n° 18-11.230**
  Exception à la consultation du CSE
- **Cour de cassation, 23/06/2021, n° 19-15.737**
  Exception à la consultation du CSE
- **Cour de cassation, 23/10/2024, n° 22-19.726**
  Formalités substantielles protectrices des salariés

Fiche générée par AORIA RH à partir de votre question — sans CCN. © 2026 AORIA RH.