

OBLIGATOIRE SI APPLICABLE

OBLIGATOIRE SI 50 SALARIÉS ATTEINTS PENDANT 12 MOIS CONSÉCUTIFS - MISE EN PLACE DANS LES 12 MOIS SUIVANTS

RPC-SUP-014

Trame de constitution et de preuve. Ce document n'est pas le règlement intérieur de l'entreprise.

MODE D'EMPLOI - Rédiger le texte réel à partir des risques, locaux, équipements, accords et usages de l'entreprise. Joindre chaque preuve dans l'ordre de la présente trame. Une règle non renseignée ici ne doit pas être inventée.

1. QUALIFICATION DE L'OBLIGATION

ENTREPRISE / ÉTABLISSEMENT

NUMÉRO OFFICIEL D'ÉTABLISSEMENT / ADRESSE

DATE DE CRÉATION DE L'ENTREPRISE

EFFECTIF DE RÉFÉRENCE

DÉBUT DES 12 MOIS CONSÉCUTIFS À 50 SALARIÉS

FIN DES 12 MOIS CONSÉCUTIFS

DATE LIMITE DE MISE EN PLACE

PILOTE DU DOSSIER

SITUATION RETENUE

- ☐ Obligation déclenchée : seuil de 50 salariés atteint pendant 12 mois consécutifs
- ☐ Mise en place volontaire sous le seuil : mêmes règles d'élaboration et d'entrée en vigueur
- ☐ Plusieurs établissements : périmètre et nécessité d'un texte par établissement analysés

2. PIÈCES À OUVRIR DANS LE DOSSIER

INDEX INITIAL

- ☐ Projet daté et versionné
- ☐ Analyse de conformité des clauses
- ☐ Dossier de consultation du comité social et économique
- ☐ Preuves de publicité, dépôt et transmission applicables
- ☐ Version définitive signée et preuve de date d'effet

OBLIGATOIRE SI APPLICABLE

OBLIGATOIRE SI 50 SALARIÉS ATTEINTS PENDANT 12 MOIS CONSÉCUTIFS - MISE EN PLACE DANS LES 12 MOIS SUIVANTS

RPC-SUP-014

Décrire uniquement les règles nécessaires, justifiées, proportionnées et applicables dans l'établissement.

Rubrique	Contenu à rédiger	Base factuelle	Validé
Santé et sécurité	Consignes propres aux locaux, postes et équipements ; instructions L4122-1	Document unique d'évaluation des risques professionnels, notices, plans, retours d'incidents	
Boulangerie / pâtisserie	Poussières de farine et atmosphères explosives, silos, pétrins, laminoirs, fours, froid, coupures, brûlures, glissades	Mesures réellement en place	
Produits / substances	Nettoyage-désinfection, fiche de données de sécurité, stockage, équipements de protection individuelle et incompatibilités	Fiche de données de sécurité et protocole du site	
Situations dégradées	Participation des salariés au rétablissement de conditions protectrices	Organisation d'urgence	
Discipline	Règles générales et permanentes ; nature et échelle des sanctions	Convention collective et droit disciplinaire	
Droits de la défense	Procédure disciplinaire et garanties du salarié	Articles L1332-1 et suivants	
Harcèlement / sexisme	Rappels obligatoires relatifs au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes	Textes consolidés	
Lanceurs d'alerte	Existence du dispositif de protection et canal applicable	Procédure interne si requise	
Contrôles ciblés	Alcool, stupéfiants, fouilles, vestiaires, vidéosurveillance : seulement si justifiés et proportionnés	Risques précis et garanties	

Chaque clause doit être rédigée en français. Les documents imposant des obligations générales et permanentes peuvent constituer des adjonctions au règlement intérieur.

OBLIGATOIRE SI APPLICABLE

OBLIGATOIRE SI 50 SALARIÉS ATTEINTS PENDANT 12 MOIS CONSÉCUTIFS - MISE EN PLACE DANS LES 12 MOIS SUIVANTS

RPC-SUP-014

Faire relire le projet complet avant de lancer les formalités d'adoption.

CONTRÔLE DE LICÉITÉ

- ☐ Aucune clause contraire aux lois, règlements, convention collective ou accords applicables
- ☐ Toute restriction aux droits et libertés est justifiée par la tâche et proportionnée au but
- ☐ Aucune discrimination directe ou indirecte n'est introduite
- ☐ Les sanctions pécuniaires ne figurent pas dans le texte
- ☐ L'échelle des sanctions correspond à ce qui pourra réellement être appliqué
- ☐ Les garanties de procédure et les droits de la défense sont rappelés
- ☐ Les tests, contrôles, fouilles ou restrictions sensibles sont ciblés et assortis de garanties

POINTS MODIFIÉS APRÈS CONTRÔLE JURIDIQUE / RESSOURCES HUMAINES

VERSION SOUMISE AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

DATE DE CLÔTURE DE RÉDACTION

VALIDATEUR / CONSEIL

EMPLOYEUR - VALIDATION DU PROJET

Nom / qualité :

Date :

Signature :

RELECTEUR - VISA DE CONFORMITÉ

Nom / qualité :

Date :

Signature :

OBLIGATOIRE SI APPLICABLE

OBLIGATOIRE SI 50 SALARIÉS ATTEINTS PENDANT 12 MOIS CONSÉCUTIFS - MISE EN PLACE DANS LES 12 MOIS SUIVANTS

RPC-SUP-014

Une ligne n'est clôturée qu'après classement du justificatif correspondant.

Étape	Action	Preuve classée	Fait
1	Arrêter le projet versionné	Projet numéro ____ du ____	
2	Inscrire la consultation du comité social et économique, transmettre le projet et les pièces	Convocation / ordre du jour / accusé	
3	Recueillir et classer l'avis du comité social et économique	Procès-verbal ou avis du ____	
4	Porter le texte à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux ou à l'embauche	Support / lieu / preuve / date	
5	Déposer au greffe du conseil de prud'hommes selon R1321-2	Récépissé / date	
6	Communiquer le texte et l'avis du comité social et économique à l'inspection du travail	Canal / accusé / date	
7	Fixer la date d'entrée en vigueur dans le respect du délai applicable	Date d'effet : ____	
8	Signer, diffuser et archiver la version opposable	Emplacement du dossier maître	
9	Traiter toute observation de l'inspection et versionner les modifications	Décision / réponse / nouvelle version	

CALENDRIER - La date d'effet est postérieure d'au moins un mois aux formalités requises. Recontrôler les textes en vigueur au jour de l'adoption, notamment l'articulation entre L1321-4 et R1321-2/R1321-3.

DATE DE DERNIÈRE FORMALITÉ

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR RETENUE

LIEU D'ARCHIVAGE DES PREUVES ET PERSONNE RESPONSABLE DES MISES À JOUR

EMPLOYEUR - DOSSIER COMPLET

Nom / qualité :

Date :

Signature :

RESPONSABLE DU SUIVI - CONTRÔLE FINAL

Nom / qualité :

Date :

Signature :