

Côte d'Ivoire

Droit du travail - Règlement intérieur

Décret n°96-197 du 7 mars 1996

Art.1.- Un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, employant habituellement plus de dix travailleurs.

L'effectif indiqué ci-dessus n'inclut ni les travailleurs journaliers, ni les travailleurs à temps partiel, ni les travailleurs temporaires.

Toutefois, dès son affichage, l'ensemble du personnel de l'entreprise est assujéti à son règlement intérieur, y compris les travailleurs mentionnés au précédent alinéa.

Art.2.- L'entreprise désigne toute organisation économique, quelle que soit sa forme juridique constituée pour une activité de production, de distribution ou de fourniture de services.

L'entreprise peut comprendre plusieurs établissements.

L'établissement est un groupe de personnes travaillant en commun, de façon habituelle, en un lieu déterminé, sous la direction d'une même autorité.

Un établissement donné peut relever ou non d'une entreprise.

Art.3.- Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives :

- à l'organisation technique du travail ;
- à la discipline, en déterminant la nature et l'échelle des sanctions susceptibles d'être prononcées ainsi que les dispositions garantissant les droits de défense reconnus au travailleur ;
- aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Art.4.- Le règlement intérieur est rédigé par la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est soumis pour avis aux délégués du personnel et communiqué pour information aux délégués syndicaux s'il en existe.

La transmission aux délégués du personnel et la communication, le cas échéant aux délégués syndicaux, est faite, soit sous forme de remise d'une copie du règlement intérieur, soit par lettre de transmission, soit par tout autre procédé permettant de certifier la transmission et la communication et de lui donner date certaine.

Art.5.- Dans les quinze jours suivant la réception du règlement intérieur, les délégués du personnel doivent adresser, par écrit, leurs observations éventuelles au chef d'entreprise ou d'établissement, selon l'un des modes de transmission précisés ci-dessus sous couvert de l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales.

L'absence de réponse dans le délai prescrit, vaut acceptation par eux du règlement intérieur.

Art.6.- A l'expiration du délai prévu au précédent article, le chef d'entreprise ou d'établissement adresse à l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, le règlement intérieur complété, s'il y a lieu, des observations faites par les délégués du personnel, pour les vérifications qui lui incombent.

L'inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut exiger l'adjonction, la modification ou le retrait de certaines dispositions prévues dans le règlement intérieur

Art.7.- Lorsque l'inspecteur du Travail ne fait pas d'observation dans le mois qui suit la réception du règlement intérieur qui lui a été soumis, l'employeur doit le déposer au greffe du Tribunal du travail ou au greffe de la juridiction la plus rap-

prochée et l'afficher dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Art.8.- Au cas où l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales demande l'adjonction, la modification ou le retrait de certaines dispositions du règlement intérieur, l'employeur peut :

- soit y procéder et retourner le document modifié, en vue de recevoir l'avis définitif de cette autorité administrative dans le délai maximum de huit jours à compter de la date de réception du règlement intérieur modifié ;
- soit exercer un recours hiérarchique.

Art.9.- Dans la quinzaine qui suit la réception de l'avis définitif de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales ou lorsque, aucune suite n'a été donnée, dans ce même délai, au recours hiérarchique, l'employeur doit déposer le règlement intérieur au greffe du tribunal du travail ou au greffe de la juridiction la plus rapprochée et l'afficher dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Lorsque la suite donnée au recours hiérarchique l'exige, l'employeur doit modifier le règlement intérieur conformément aux décisions de l'autorité administrative, avant de procéder au dépôt au greffe et à l'affichage.

Art.10.- Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, il peut être établi, pour chaque établissement ou partie d'établissement, un règlement intérieur comportant des dispositions particulières.

Art.11.- Après l'affichage du règlement intérieur, les contestations concernant sa régularité sont portées devant le Tribunal du Travail qui en apprécie les conséquences éventuelles dans les relations juridiques entre l'employeur et le travailleur.

Art.12.- Le règlement intérieur doit être affiché, à une place convenable, aisément accessible, dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des lieux où se fait l'embauchage. Il doit être constamment tenu dans un bon état de lisibilité.

Art.13.- Le règlement intérieur doit indiquer la date, à partir de laquelle il rentre en vigueur. Cette date devra être postérieure de deux semaines au moins à celle de son dépôt au greffe du Tribunal du Travail ou de la juridiction la plus rapprochée de l'entreprise, et de son affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Art.14.- Toute nouvelle entreprise soumise à l'obligation d'avoir un règlement intérieur, conformément à l'article 1er du présent décret devra en disposer et l'afficher dans ses locaux, avant le délai maximum de trois mois suivant son ouverture.

Les observations et avis prévus notamment aux articles 5, 7 et 9 devront être notifiés avec célérité pour permettre le respect du délai prévu au précédent article.

Art.15.- L'employeur qui, en violation des dispositions prévues par le présent décret, n'élabore pas un règlement intérieur, lorsque son entreprise y est assujettie, ou qui ne respecte pas la procédure prescrite pour son élaboration, peut être puni d'une amende de 10 000 francs à 100 000 francs.

Art.16.- En cas de carence de l'employeur, l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales peut le mettre en demeure d'élaborer le règlement intérieur de l'entreprise dans le délai qui lui sera imparti.

Art.17.- Lorsque les dispositions du règlement intérieur ne sont plus conformes aux normes légales, réglementaires ou conventionnelles, l'employeur doit procéder à leur révision.

En l'absence de modification expresse, sont nulles et de nul effet les clauses qui ne sont pas conformes aux nouvelles normes légales, réglementaires ou conventionnelles.

Art.18.- Pour leur personnel qui n'est ni nommé dans un emploi permanent d'une administration publique, ni soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier, les personnes morales de droit public devront établir un règlement intérieur.

Art.19.- Hormis le cas prévu à l'article 15, constituent des contraventions de deuxième classe, les infractions aux dispositions prévues par le présent décret.

Art.20.- Sont abrogées, toutes dispositions antérieures contraires à celles du présent décret.

Art.21.- Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.