

REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 1 - OBIET

En application des articles L.1321-1 et suivants du Code du travail et en vertu de son pouvoir réglementaire, l'Employeur fixe ci-après dans le cadre du présent règlement :

- 1° *Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;*
- 2° *Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;*
- 3° *Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.*

Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et à la protection des victimes et témoins de harcèlement sexuel ou moral.

Il vient en complément des dispositions conventionnelles applicables, des éventuels accords d'entreprise et, le cas échéant, des notes de service émises par la Direction.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Tous les salariés de la société SEDEC y compris, le cas échéant, les apprentis, sont tenus de se conformer à toutes les prescriptions qui découlent du présent règlement Intérieur.

En outre, toutes les personnes qui travaillent pour la société SEDEC qu'elles soient liées ou non par un contrat de travail à l'employeur (stagiaires, travailleurs mis à disposition par une Entreprise de travail temporaire ou par des tiers) ainsi que les salariés des entreprises extérieures intervenant dans les locaux dépendant de l'entreprise, doivent respecter les règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi que les mesures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans celles-ci dès lors qu'elles peuvent les concerner.

Les dispositions relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi qu'à la procédure disciplinaire, ne s'appliquent qu'aux salariés liés à l'entreprise par contrat de travail.

Le présent Règlement s'impose à chaque salarié, quel que soit son lieu de travail.

ARTICLE 3 - CARACTERE OBLIGATOIRE

Les dispositions instituées par le présent règlement s'imposent de plein droit au personnel défini à l'article précédent dès lors que les formalités légales relatives à la procédure d'élaboration, de publicité et d'entrée en vigueur ont été accomplies.

Elles n'appellent aucune adhésion individuelle de la part du personnel auquel elles sont applicables.

Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire du règlement intérieur est affiché dans l'établissement.

Lors de son embauche, chaque salarié est informé de l'existence du règlement intérieur.

Les modifications qui pourraient intervenir s'imposent immédiatement et de plein droit au personnel en activité.

ARTICLE 4 - NOTES DE SERVICE

Les notes de service constituent de plein droit des adjonctions au présent règlement.

Elles seront, en conséquence, d'application immédiate dès la réalisation des formalités prescrites par la loi.

Les notes de service portant prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité, justifiées par l'urgence, auront toutefois force obligatoire, sans autres formalités, en application des dispositions de l'article L.1321-5, dernier alinéa, du Code du travail.

Les notes de service mentionnées ci-dessus devront être distinguées des notes de service de toute nature que la Direction de l'entreprise pourra édicter en vertu de son pouvoir réglementaire autonome ou de son pouvoir de direction et qui sont par leur nature et leur objet, hors du champ d'application du présent règlement et de ses adjonctions.

Il est formellement interdit aux membres du personnel de lacérer ou de rendre illisibles les affiches et notes de service apposées dans les lieux de travail.

HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 5 – RESPECT DES MESURES D'HYGIENE ET DE SECURITE

L'ensemble des règles, mesures et consignes applicables en matière d'hygiène et de sécurité doivent être strictement respectées par les salariés, qu'il s'agisse de mesures qui revêtent un caractère général et qui font l'objet du présent règlement intérieur, ou d'autres spéciales ou ponctuelles qui pourront intervenir par note de service.

Les moyens mis en place pour assurer la publicité de ces mesures, doivent faire l'objet d'une attention particulière et constante de l'ensemble du personnel.

La Direction assume la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité sur l'ensemble des sites de la société SEDEC ainsi que dans leurs dépendances, soit directement, soit par l'intermédiaire de préposés ayant une délégation de pouvoirs.

Cependant, il appartient à chaque salarié de veiller, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, à sa sécurité et à sa santé ainsi qu'à celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Cette responsabilité personnelle s'exerce bien entendu dans le cadre des instructions et directives hiérarchiques. Chaque membre de la collectivité de travail doit prendre conscience de l'importance d'une bonne harmonie et doit participer au bon climat social, dans toute la mesure du possible.

Les personnes mises en possession des consignes individuelles doivent veiller à une parfaite conservation des documents qui leur sont remis et s'astreindre à leur utilisation constante.

Interdiction de fumer

Il est interdit de fumer dans les lieux de travail fermés et couverts (bureaux individuels ou collectifs, accueil, salle de repas, toilettes, salle de réunions, couloirs...), mais également dans les endroits où cela est interdit pour des raisons d'hygiène et/ou de sécurité telles que risques d'incendie ou d'explosion.

En particulier, en raison du risque élevé lié à l'activité de menuiserie bois et de propagation pouvant aller jusqu'à déclencher une explosion toute source incandescente à proximité des filtres, silo à copeaux, système d'aspiration est interdite.

Il est interdit de fumer dans les véhicules de l'entreprise.

Aucune absence non autorisée à son poste de travail pour aller fumer ne sera tolérée.

Le principe d'interdiction de fumer fait l'objet d'une signalisation apparente et conforme à l'arrêté. L'employeur est tenu de respecter et faire respecter l'interdiction de fumer dans l'entreprise. Des amendes sont prévues en dispositions légales à l'égard de l'employeur et des employés en cas de manquements à cette interdiction.

Les salariés seront toutefois autorisés à s'absenter de leur poste de travail pour aller fumer à l'extérieur durant leurs temps de pause dans les espaces prévus à cet effet et sont invités à utiliser les cendriers mis à leur disposition (espace fumeur, etc...).

L'usage de la cigarette électronique est interdit dans les mêmes conditions.

La méconnaissance de l'une quelconque des règles, mesures ou consignes résultant du dispositif d'hygiène et de sécurité applicable, est susceptible de constituer une faute disciplinaire.

En cas de risque pour la sécurité et la santé des salariés, l'employeur pourra faire appel au personnel de l'entreprise pour participer au rétablissement des conditions de travail normales.

ARTICLE 6 – VISITES MEDICALES DU TRAVAIL

L'ensemble du personnel est tenu de se soumettre aux différents examens médicaux prévus par la réglementation relative à la médecine du travail.

Chaque salarié est tenu de se présenter aux visites médicales obligatoires et examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur en matière de Médecine du Travail.

Il doit également se soumettre aux examens prévus en cas de surveillance médicale particulière et observer les éventuelles prescriptions de la Médecine du Travail.

Le refus du salarié de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent Règlement.

ARTICLE 7 – ALCOOL et DROGUES LE LIEU DE TRAVAIL

Conformément à l'article R.4228-21 du Code du Travail, il est interdit d'entrer ou de séjourner dans les lieux de travail en état d'ivresse.

Dans le respect des dispositions du Code du travail, la direction interdira l'accès à des véhicules ou le maintien dans les locaux de travail ou sur le site de travail, de tout salarié présentant des signes d'ivresse ou tout état d'imprégnation alcoolique ; la même interdiction s'adressera aux salariés sous l'emprise de drogue ou de stupéfiants.

En raison de l'obligation d'assurer la sécurité des personnes présentes au sein de l'entreprise, les salariés affectés à un poste exigeant des conditions de sécurité particulière tels que notamment les salariés affectés à la conduite de véhicules, chariots élévateurs, plate-forme élévatrices, opérateurs machines-outils pourront se voir imposer l'épreuve de l'alcootest ou de dépistage toxicologique par la Direction elle-même ou des personnes habilitées, désignées par la Direction, et en présence d'une tierce personne appartenant à l'entreprise choisie par le salarié.

L'intéressé pourra demander et sera informé qu'il peut avoir recours à une contre-expertise par le biais d'un autre alcootest ou d'une prise de sang ou de tout autre instrument permettant cette analyse.

Les services de police ou de gendarmerie pourront être sollicités afin de constater l'état de l'intéressé. En tout état de cause, la direction pourra refuser l'accès au poste de travail à tout salarié dès lors que son état constitue un danger pour l'intéressé, pour des salariés, des tiers ou

son environnement et préférer accompagner l'intéressé dans un service médical, clinique ou centre hospitalier.

La constatation d'un état d'ébriété ou d'un état d'emprise de stupéfiants au sein de l'entreprise et mettant en péril la sécurité des personnes ou des biens et, a fortiori en raison de la nature de la mission à accomplir, peut conduire l'employeur à prendre toute sanction disciplinaire, celle-ci pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 8 - INSTALLATIONS SANITAIRES – SALLE DE REPOS - RESTAURATION

Les installations doivent être tenues en état constant de propreté par les utilisateurs.

ARTICLE 9 – DISPOSITIFS DE PROTECTION ET DE SECURITE

Chaque salarié est tenu d'utiliser le matériel qui lui est confié conformément à son objet ; il lui est interdit de l'utiliser à d'autres fins, notamment personnelles sauf autorisation expresse et préalable de la Direction.

Dans le cas où le travail d'exécution comporte également l'entretien ou le nettoyage de matériels, le salarié est tenu de satisfaire à cette obligation dans les meilleures conditions.

Les salariés sont tenus de connaître parfaitement les consignes relatives à l'utilisation des dispositifs de protection et de sécurité (utilisation des machines, des produits, outils, matériels..).

Le personnel doit, sauf instructions particulières du Chef d'entreprise ou de son représentant, maintenir en place les dispositifs de toute nature installés pour assurer la protection collective des salariés.

Chaque salarié doit porter les équipements de protection individuelle qui sont mis à sa disposition par l'entreprise lorsqu'il exécute des travaux pour lesquels le port de ces équipements a été rendu obligatoire par la réglementation en vigueur ou par les consignes de l'entreprise.

Chaque salarié devra notamment porter les chaussures de sécurité. Les gants et les protections auditives sont obligatoirement portés sur les postes à risques. Le port du casque est obligatoire sous les hangars à bois.

Le salarié doit, en particulier, ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs correctement.

Il est interdit au personnel non qualifié d'essayer de procéder à une réparation, à un démontage ou à un entretien sans autorisation et d'utiliser une machine, véhicule, appareil de levage ou manutention qui ne lui a pas été nommément affecté.

La prévention des risques d'accident du travail impose l'obligation pour chaque membre du personnel de conserver en bon état les machines, outils, engins, véhicules et, en général, tous les matériels qui lui seront confiés en vue de l'exécution de son travail et de veiller à leur entretien.

Toute défectuosité ou toute détérioration des dispositifs de sécurité, du matériel, des engins, des outils, des machines, des véhicules doit être signalée immédiatement à la direction.

Il est rappelé que l'enlèvement ou la neutralisation d'un dispositif de protection des machines ou équipements, est totalement prohibé.

Il est interdit de toucher aux installations électriques sans être qualifié ou habilité à cet effet ou commandé par un responsable et dans tous les cas sans observer les mesures de sécurité.

ARTICLE 10 – PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Tout accident survenu au cours du travail doit immédiatement être signalé à la Direction, soit par l'intéressé lui-même, soit par toute personne en ayant eu connaissance, sans délai.

De même, tout symptôme pouvant être considéré comme relevant d'une maladie professionnelle doit être signalé à la Direction.

La prévention des risques d'accident est impérative dans l'entreprise. Elle exige en particulier de chacun, le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité.

A cet effet, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans l'entreprise doivent être strictement respectées, sous peine de sanctions disciplinaires.

Des notes de service doivent fixer ces consignes chaque fois qu'il y a lieu. Elles complètent en tant que de besoin les prescriptions définies ci-après, applicables dans tous les cas.

Les salariés ont, en outre, obligation de respecter toutes les consignes particulières qui leur sont données par le personnel d'encadrement pour l'exécution de leur travail et, notamment, les consignes de sécurité spécifiques à cette exécution.

Il appartient au personnel d'encadrement de compléter l'information des personnes sous leurs ordres en ce qui concerne les consignes de sécurité applicable à l'accomplissement des travaux qu'elles exécutent et de contrôler le respect de ces consignes.

Droit de retrait

Tout salarié estimant qu'il se trouve en présence d'une situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, doit le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique et bénéficie d'un droit de retrait.

La faculté de se retirer d'une situation de travail doit être exercée de telle manière qu'elle ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Dès lors que les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés apparaissent compromises, la Direction (ou le personnel d'encadrement) peut être appelée à demander la participation de certains salariés au rétablissement de bonnes conditions de travail.

A cet effet, il pourra être exigé des personnes concernées des dépassements d'horaires ou leur retour dans l'entreprise pour rétablir des conditions d'hygiène et de sécurité satisfaisantes.

Le refus d'un salarié de satisfaire à une telle demande serait, compte tenu des circonstances, susceptible de justifier l'application d'une sanction disciplinaire.

Le personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité édictées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que des prescriptions de la Médecine du Travail.

ARTICLE 11 -UTILISATION DES VEHICULES ET CHARIOTS AUTOMOTEURS

Peuvent seuls utiliser les chariots automoteurs de l'entreprise, les salariés en possession de l'autorisation de conduite délivrée par la direction.

Chaque conducteur devra respecter les obligations suivantes :

- Ne pas faire monter à bord de ceux-ci aussi bien des salariés que des personnes étrangères à l'entreprise
- Ne pas se servir des véhicules à des fins autres que celles prévues par les nécessités du service
- Ne pas emprunter et utiliser à des fins personnelles un véhicule de l'entreprise sans autorisation expresse et préalable de la direction.
- Respecter les voies et règles de circulation et de conduite

Les caristes et chauffeurs sont tenus de veiller à l'entretien courant du véhicule dont ils ont la charge et l'usage.

Tout état défectueux devra être immédiatement signalé au supérieur hiérarchique direct.

ARTICLE 12- EN CAS DE PANDEMIE OU DE RISQUE PANDEMIQUE

Les obligations particulières en matière d'hygiène et de sécurité doivent être respectées par les salariés en tout lieu de l'entreprise, qu'il s'agisse des gestes barrière et plus généralement des règles de distanciation sociale, des mesures d'hygiène, telles que le lavage des mains, de la limitation, voire de l'interdiction des réunions en présentiel ou de la limitation du nombre de leurs participants et de toute autre règle particulière faisant l'objet de notes de services complémentaires.

ARTICLE 13- CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE

Des consignes générales en cas d'incendie sont affichées dans les principaux locaux de l'entreprise.

Tout membre du personnel est tenu de s'y référer en cas de nécessité.

Dans tous les cas, l'alerte doit être immédiatement donnée et les premiers moyens de lutte contre l'incendie mis en œuvre selon la nature du sinistre.

Le personnel doit connaître et respecter les consignes de sécurité en cas d'incendie et s'engage à participer à toute action d'information ou de formation organisée par la Direction.

Il doit veiller au libre accès aux moyens et matériels de lutte contre l'incendie ainsi qu'aux issues de secours.

DISCIPLINE

ARTICLE 14 – DOMAINE D'APPLICATION

Les règles générales et permanentes de discipline dans l'entreprise sont pour l'essentiel précisées ci-après. Elles s'entendent sous réserve de toutes dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles relatives à l'exercice du droit de grève, du droit d'expression ou accordant des prérogatives particulières aux salariés détenant des mandats régis par la loi, notamment aux représentants du personnel.

L'ensemble du personnel doit observer les règles et instructions édictées par la Direction de l'entreprise ou son représentant.

ARTICLE 15- RESPECT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de travail est fixé par l'employeur en tenant compte des nécessités économiques et il est donc susceptible de varier dans le temps.

Le travail doit commencer à l'heure fixée, ne doit pas cesser avant le moment prévu.

Des horaires particuliers pourront s'appliquer à certains services ou à certains salariés dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les modifications de l'horaire de travail collectif seront portées à la connaissance des salariés dès que possible et feront l'objet d'un affichage et d'une information de l'Inspecteur du Travail.

Chaque salarié doit respecter l'horaire de travail ainsi que les heures supplémentaires ou de récupération.

Pendant le temps de travail, il est interdit de quitter son poste sans motif de service ou sans autorisation du Responsable hiérarchique ; ces dispositions ne visent évidemment pas les représentants du personnel qui ont des droits et devoirs spécifiques.

ARTICLE 16 – USAGE DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

Les locaux de l'Entreprise sont réservés exclusivement à un usage professionnel. Il ne doit pas y être fait de travail personnel.

Il est interdit :

- d'y distribuer et afficher tout document, tract, pétition à l'exception de la diffusion des publications et tracts syndicaux qui peut être faite sans autorisation, dans les conditions prévues par la loi, ainsi que dans le cadre des dispositions propres aux représentants du personnel.
- d'y introduire des objets et des marchandises destinés à y être vendus, sauf dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, en accord avec son Président.
- d'y provoquer des réunions pendant les heures et sur les lieux du travail sous réserve de l'exercice du droit de grève et d'expression des salariés et des droits des représentants du personnel.
- d'aménager à sa convenance son espace de travail ou tout autre espace public sans autorisation du supérieur hiérarchique et de la Direction
- de dormir sur son lieu de travail
- de se maintenir dans les locaux en cas d'ordre d'évacuation d'un Responsable de Service ou de la Direction.

ARTICLE 17- ACCES A L'ENTREPRISE

Le personnel n'a accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail, il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux du travail pour une autre cause sauf s'il peut se prévaloir :

- soit d'une disposition légale – disposition relative au droit de représentation du personnel ou des syndicats notamment ;
- soit d'une autorisation délivrée par son responsable hiérarchique direct.

Il est interdit au personnel d'introduire ou de faire introduire dans l'entreprise des personnes étrangères à celle-ci, sans raison de service, sauf dispositions légales particulières (intéressant les représentants du personnel et les syndicats notamment) ou sauf autorisation de la Direction.

ARTICLE 18- CIRCULATION

Les déplacements de véhicules doivent être effectués avec précaution et à vitesse réduite en respectant le plan de circulation en vigueur.

Les véhicules de l'entreprise doivent stationner aux endroits prévus à cet effet en respectant les consignes particulières relatives à l'état du véhicule.

Les véhicules personnels sont autorisés à stationner sur les emplacements prévus à cet effet. Chaque propriétaire est tenu de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer la protection de son véhicule.

ARTICLE 19- USAGE DES VEHICULES D'ENTREPRISE ET PERMIS DE CONDUIRE

Les déplacements de véhicules doivent être effectués avec précaution en respectant les prescriptions du code de la route.

Les véhicules de l'entreprise doivent stationner aux endroits prévus à cet effet en respectant les consignes particulières relatives à l'état du véhicule.

Les véhicules personnels sont autorisés à stationner sur les emplacements prévus à cet effet. Chaque propriétaire est tenu de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer la protection de son véhicule.

Chaque salarié dont les fonctions impliquent la conduite de véhicules doit être titulaire du permis de conduire en cours de validité et en fournir une copie lors de l'embauche et à l'occasion de toute demande de l'employeur.

Le salarié doit signaler immédiatement à son employeur toute infraction au Code de la route et toute mesure de suspension ou de retrait de permis, définitive ou temporaire ainsi que tout incident ou accident quel qu'il soit.

Le salarié est tenu responsable des infractions commises par son fait avec un véhicule de l'entreprise et sera personnellement redevable des contraventions dont il ferait l'objet.

Il est rappelé en outre qu'en cas d'infraction, l'entreprise est tenue à l'obligation de désigner l'identité et l'adresse de la personne physique conducteur du véhicule.

Il est formellement interdit de conduire sans être titulaire du permis de conduire en cours de validité, sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants.

Seules les personnes expressément et préalablement autorisées peuvent utiliser les véhicules de l'entreprise.

Sauf autorisation écrite et préalable de la Direction, aucune personne étrangère à l'entreprise ne peut être transportée dans les véhicules de l'entreprise.

Tout conducteur doit s'assurer qu'il est effectivement en possession des pièces et documents concernant le véhicule et que le véhicule est bien équipé d'un triangle de pré-signalisation et d'un gilet rétro-réfléchissant.

Tout conducteur doit remplir à chaque utilisation d'un véhicule de l'entreprise le carnet de bord du véhicule.

Le personnel en charge des véhicules doit veiller à leur conservation en bon état (niveaux - pression pneumatique - freinage - etc.) et informer sa hiérarchie des anomalies de fonctionnement qu'il constaterait.

Il est interdit d'utiliser les matériels, véhicules de l'entreprise à des fins personnelles sans autorisation expresse et préalable de la Direction.

ARTICLE 20 - VESTIAIRES

L'entreprise met à la disposition de son personnel des vestiaires individuels munis de dispositifs de fermeture appropriés et destinés au dépôt des vêtements et des objets personnels.

Le personnel s'engage à respecter les locaux affectés à cet usage et à maintenir le vestiaire qui lui est attribué en parfait état de propreté.

Il est formellement interdit au personnel d'entreposer dans le local-vestiaire des produits ou matériels dangereux ou salissants ainsi que des matériaux.

En cas de nécessité d'hygiène ou de sécurité ou dans le cas d'une situation exceptionnelle, notamment s'il existe une présomption grave de vol, d'introduction de drogues ou boissons alcoolisées dans l'entreprise, la direction se réserve la possibilité de faire ouvrir à tout moment les armoires (ou vestiaires) afin d'en contrôler l'état et le contenu, après avoir informé les salariés concernés.

L'ouverture se fera en présence du salarié. Il pourra exiger la présence d'un tiers.

Le contrôle s'effectuera dans des conditions préservant l'intimité et la dignité du salarié concerné.

En cas d'absence du salarié, préalablement averti, s'il existe un risque ou événement particulier, l'ouverture se fera en présence d'un représentant du personnel, ou à défaut d'un membre du personnel.

ARTICLE 21- CORRESPONDANCES - TELEPHONE - USAGE INTERNET

Le personnel n'est pas habilité à recevoir correspondance et colis personnels à l'adresse de l'entreprise.

Il est interdit d'envoyer sa correspondance personnelle aux frais de l'établissement.

L'emploi du papier à en-tête de l'établissement pour la correspondance personnelle est strictement interdite.

Est tolérée l'utilisation privative des téléphones et des ordinateurs, notamment d'Internet et des courriers électroniques, dans les limites raisonnables ne pouvant avoir de conséquences sur le travail du personnel et la bonne marche de l'entreprise. Ils pourront être utilisés pendant les pauses ou pour les besoins urgents de la vie personnelle du salarié.

S'agissant des outils professionnels mis à disposition par l'employeur, l'employeur se réserve le droit de vérifier notamment :

- le nombre de messages émis ou reçus par le salarié ;
- l'origine et le destinataire de ces messages ;
- les sites consultés ;

- le temps passé à ces activités.

Sera passible d'une sanction disciplinaire tout salarié qui aura abusé de la tolérance accordée ou qui se sera personnellement livré à des activités contraires à la probité, aux bonnes mœurs ou à des dispositions pénales.

ARTICLE 22- ABSENCES

Tout retard ou toute absence doit être signalé immédiatement à la Direction afin d'assurer la continuité du service.

En cas de force majeure ou d'empêchement, le salarié absent fera prévenir l'entreprise par son entourage.

Toute absence prévisible pour motif personnel doit être préalablement autorisée.

Après avoir informé l'employeur, en cas de maladie, le salarié doit produire dans un délai de 48 heures le certificat médical justifiant son état et indiquant la durée de son indisponibilité.

En cas de prolongation de la maladie, le salarié doit prévenir l'employeur dès qu'il en a connaissance, et en justifier au plus tard dans les 48 heures suivant la date d'expiration du précédent certificat médical, en produisant le certificat de prolongation.

De même que la date de reprise du travail doit être portée à la connaissance de l'Employeur suffisamment tôt pour lui permettre de satisfaire ses obligations en matière de visite médicale, de reprise du travail.

Les demandes d'autorisation d'absence prévues pour événements familiaux par la réglementation ou la Convention Collective doivent être présentées dans les meilleurs délais possibles.

ARTICLE 23- TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

Dans le cadre de la gestion du personnel et aux fins du traitement de la paie, l'entreprise est conduite à solliciter des données personnelles concernant les salariés (situation familiale, coordonnées bancaires, numéro de téléphone, numéro de Sécurité Sociale, adresse mail).

Outre les services de l'entreprise habilités à traiter ces informations en raison de leur rôle, les destinataires de ces données sont strictement limités à ce jour aux organismes et personnes suivantes. Par exemple : Urssaf, caisse de retraite, organisme de prévoyance, service des impôts, service de médecine du travail compétents, Pôle emploi

Les données collectées ne seront conservées que dans la mesure de ce qui est nécessaire à l'exécution du contrat de travail et à l'accomplissement par l'entreprise des obligations qui lui incombent et dans la limite des délais de prescription applicables en matière sociale.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des articles 12 à 23 du règlement général sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016, les salariés bénéficient d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de leurs données ou de limitation

de leur utilisation. Le salarié peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer à leur traitement.

Ces droits peuvent être exercés en s'adressant au responsable du traitement désigné au sein de la société.

ARTICLE 24- MATERIEL DE L'ENTREPRISE - PROCEDURE DE VERIFICATION

Toute constatation de vol, toute perte, doivent être portées sans délai à la connaissance de la Direction. Les déclarations tardives ne sauraient exonérer le personnel concerné de sa responsabilité à l'égard du matériel dont il assume la garde.

Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter l'entreprise, restituer l'ensemble des vêtements, documents, matériels etc ... appartenant à l'entreprise.

Il est interdit aux salariés de s'approprier ou récupérer tout matériel de quelque nature que ce soit, pièces, documents ..., sans autorisation préalable et expresse de la Direction.

En cas de flagrant délit, ou de suspicion grave, la Direction ou le personnel d'encadrement se réserve le droit de demander au personnel de se soumettre à toute mesure de vérification jugée nécessaire.

Cette invitation devra être formulée et le consentement du salarié recueilli en présence d'un tiers témoin, afin d'éviter toute contestation ultérieure.

En tout état de cause, la vérification sera effectuée dans des conditions qui préserveront l'intimité du salarié.

Les salariés seront informés de leur droit de s'opposer à cette vérification.

En cas de refus du salarié, l'entreprise sera en droit d'alerter les services de Police compétents.

ARTICLE 25- LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Conformément à l'article L.1331-1 du Code du travail, constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Les sanctions régies par les présentes dispositions sont celles qui sont susceptibles d'intervenir en cas de manquements :

- aux règles de discipline,
- aux règles d'hygiène et de sécurité.

Les mesures prises par l'employeur dans des domaines qui ne relèvent pas de la discipline, de l'hygiène et de la sécurité telles que définies ci-avant, n'ont pas le caractère de sanctions au sens de l'article L.1331-1 du Code du travail et ne sont pas régies par les dispositions qui vont suivre. Ces mesures relèvent des rapports contractuels de travail et du pouvoir de direction du chef d'entreprise.

N'ont pas, par ailleurs, le caractère de sanctions, même si elles interviennent dans les domaines de la discipline, de l'hygiène et de la sécurité, les observations verbales.

Les sanctions susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise sont les suivantes :

. L'avertissement

Observation écrite destinée à attirer l'attention, cette sanction n'a pas nécessairement à être précédée d'un entretien préalable ;

. La mise à pied disciplinaire

Cette mesure constitue une suspension disciplinaire du contrat de travail, entraînant la perte de la rémunération correspondante, la durée de la mise à pied sera comprise entre 1 et 6 jours ouvrés.

. Le licenciement pour faute disciplinaire

Cette mesure entraîne la rupture du contrat de travail et peut être assortie, selon le caractère grave ou lourd de la faute, de la privation de tout préavis et de l'indemnité de licenciement.

- *pour faute « simple »* : rupture du contrat au terme du préavis.
- *pour faute « grave »* : rupture immédiate du contrat sans indemnités de préavis ni de licenciement.
- *pour faute « lourde »* : rupture immédiate du contrat sans indemnités de préavis ni de licenciement.

Les sanctions définies ci-avant sont énumérées selon un ordre de gravité croissant.

Le choix par l'employeur de la sanction dans l'échelle ainsi définie, sera fonction de la gravité de la faute.

La décision à intervenir dans chaque cas sera toutefois arrêtée en tenant compte de l'ensemble des facteurs personnels et matériels qui sont de nature à atténuer ou à aggraver la sanction applicable.

ARTICLE 26- PROCEDURE APPLICABLE A LA MISE A PIED

Lorsque la sanction envisagée relève de cette mesure, le salarié sera convoqué à un entretien.

Cette convocation sera réalisée au moyen d'une lettre remise en main propre au salarié contre signature d'un exemplaire à conserver par la Direction.

Si des circonstances l'exigent, cette convocation sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par d'autres moyens.

Cette lettre indiquera l'objet de la convocation et précisera la date et l'heure à laquelle l'entretien doit avoir lieu.

Au cours de l'entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recueillera les explications du salarié.

La sanction ne pourra intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. La sanction devra être notifiée au salarié.

Cette notification sera réalisée au moyen d'une lettre remise en main propre au salarié contre signature d'un exemplaire à conserver par la Direction.

Si des circonstances l'exigent, cette notification sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par d'autres moyens.

La lettre indiquera les motifs de la sanction.

Si le salarié ne se présente pas à l'entretien auquel il a été convoqué, la sanction prise lui est directement notifiée dans les formes et délais prévus ci-dessus.

Toutefois, lorsque le salarié aura fait état et justifié avant la date prévue pour l'entretien, d'un empêchement sérieux, il pourra être soit convoqué à une autre date, soit informé par écrit des motifs de la sanction envisagée et invité à faire connaître ses observations avant une date précise, par écrit. La sanction ne pourra alors intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après la date fixée pour la réponse du salarié.

ARTICLE 27- PROCEDURE APPLICABLE EN CAS DE LICENCIEMENT POUR FAUTE DISCIPLINAIRE

L'entreprise étant pourvue de représentants du personnel, les licenciements pour faute disciplinaire sont soumis à la procédure définie à l'article L1232-2 et suivants du Code du travail.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

La notification du licenciement doit intervenir obligatoirement au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

ARTICLE 28- MISE A PIED CONSERVATOIRE

Lorsque l'agissement du salarié rendra indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, cette mesure lui sera notifiée de vive voix au moment où elle s'imposera. Le salarié devra s'y conformer immédiatement.

La mesure conservatoire de mise à pied sera confirmée dans la lettre de convocation à l'entretien prévue dans le cadre de la procédure définie aux articles 22 ou 23 ci-dessus.

La mesure conservatoire de mise à pied produira ses effets jusqu'à notification de la sanction définitive à moins qu'en fonction des circonstances la mesure ait été limitée à une durée fixe expirant avant la notification de la sanction définitive.

Si la sanction définitive est une mesure de mise à pied, elle pourra se confondre, en tout ou en partie, avec celle imposée à titre conservatoire.

ARTICLE 29- PRESCRIPTION DES SANCTIONS

Aucune sanction ne peut être appliquée au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée pour justifier ou aggraver une nouvelle sanction.

HARCELEMENT / DISCRIMINATIONS / **SEXISME / NEUTRALITE**

ARTICLE 30- HARCELEMENT MORAL/DISCRIMINATION

Article L1152-1 du Code du Travail :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L1152-2 du Code du Travail :

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionnée, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Article L1152-3 du Code du Travail :

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L1152-1 et L1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

Article L1152-4 du Code du Travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal. »

Article L1152-5 du Code du Travail :

« Tout salarié ayant procédé aux agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

Article L1152-6 du Code du travail :

« Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

ARTICLE 31- HARCELEMENT SEXUEL

Article L1153-1 du Code du Travail:

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Article L1153-2 du Code du Travail :

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Article L1153-3 du Code du travail :

"Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés"

Article L1153-4 du Code du Travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L1153-1 à L1153-3 est nul. »

Article L1153-5 du Code du Travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

Article L1153-6 du Code du Travail :

"Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire."

Article 222-33 Code pénal :

« I- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.
»

ARTICLE 32 – SEXISME

Article L1142-2-1 du Code du travail :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

ARTICLE 33– DISCRIMINATIONS

Article 225-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2 du Code pénal

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;*
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;*
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;*
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;*

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article 225-3 du Code pénal

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1 du Code pénal

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4 du Code pénal

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

ARTICLE 34- NEUTRALITE

Les membres du personnel devront se garder d'exprimer de manière ostentatoire leurs convictions religieuses / politiques dans le cadre de l'entreprise, notamment dans les cas où ils sont en contact avec la clientèle, des fournisseurs et autres partenaires de l'entreprise.

FORMALITES

Le présent article du règlement intérieur a été soumis à l'avis des représentants du personnel au cours de la réunion du 16 décembre 2020.

Il a été communiqué, accompagné de cet avis, à l'Inspecteur du Travail le 21 décembre et déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Clermont Ferrand le 21 décembre.

Il a été porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage le 18 décembre 2020.

Il entrera en vigueur à l'expiration du délai réglementaire d'un mois, soit le 1^{er} février 2021 permettant notamment à l'Inspecteur du Travail, de faire part de ses observations éventuelles.

Ce règlement annule et remplace le précédent règlement.

Fait à St-Pourçain

Le 16 décembre.2020

LA DIRECTION

M. GOUBY Gérald

Signature,



Les représentants du Personnel

Monsieur Yann DIOT



Monsieur Didier LEROUX

