

Règlement Intérieur

Ce règlement intérieur s'applique à tous les salariés de l'entreprise, aux stagiaires et aux représentants du personnel dans le respect de la réglementation qui leur est applicable.

ARTICLE 1 : OBJET

Conformément à l'article L.1321-1 du Code du travail, le présent règlement intérieur fixe :

1.1. Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise. Ces instructions précisent ainsi les conditions d'utilisation des équipements de travail et de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses.

1.2. Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

1.3. Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

1.4. Les droits de la défense des salariés tels qu'ils résultent de l'article L. 1332-2 du Code du travail ou, le cas échéant, de la convention collective applicable.

1.4. Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail.

ARTICLE 2 : HYGIENE ET SANTE

Tous les salariés doivent prendre connaissance des consignes suivantes et les respecter :

2.1. Il est interdit à tout salarié de pénétrer dans l'entreprise sous l'emprise de l'alcool et / ou de la drogue.

2.2. Il est interdit à tout salarié de consommer de la drogue ou de l'alcool dans l'enceinte de l'entreprise.

2.3. Il est interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise.

2.4. Le salarié est tenu de se rendre aux visites médicales obligatoires.

2.5. Tout accident, quelle que soit sa gravité, doit être signalé au responsable hiérarchique dans les meilleurs délais, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime.

2.6. Le refus du salarié de se soumettre à l'une des précédentes dispositions est susceptible d'entraîner la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire et d'une sanction.

ARTICLE 3 : DISCIPLINE ET SANCTIONS

3.1. Les salariés doivent venir 10 minutes en avance

3.2. Toute sortie extérieure pendant les heures de travail doit être autorisée par le responsable hiérarchique.

3.3. Tout retard doit être signalé.

3.4. Toute absence pour maladie ou accident doit faire l'objet d'un avis ou d'un certificat médical à présenter dans un délai de 48 heures.

3.5. Tout agissement du salarié considéré comme fautif fera l'objet d'une des mesures suivantes, selon la gravité de la situation :

- Avertissement ;
- Blâme ;
- Mise à pied ;
- Rétrogradation ;
- Licenciement.

3.6. Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc (deux jours ouvrables en cas de licenciement) ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé. Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

IL EST INTERDIT :

- De quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction
- D'introduire et de diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts, des pétitions, de procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical
- D'introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical

- De séjourner dans l'entreprise en dehors des heures de travail sous réserve des dispositions concernant les délégués du Personnel
- D'emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise
- De se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail
- De se faire adresser de la correspondance ou des colis personnels à l'adresse de l'entreprise ainsi que des communications téléphoniques privées
- D'utiliser pour son compte personnel les réseaux d'information de l'entreprise (Internet, Minitel)
- D'introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ; de se livrer à des collectes, souscriptions sous réserve du droit syndical et sauf autorisation de la Direction
- De divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations commerciales, confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions
- De garer son véhicule hors des emplacements prévus à cet effet
- De quitter son travail sans motif
- De signer des pièces ou des lettres au nom d'entreprise sans y être expressément autorisé ; - de refuser un travail commandé sauf en cas de grève
- Toute action et attitude contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail.

ARTICLE 4 : DROIT DE LA DEFENSE

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé préalablement et par écrit des griefs retenus contre lui.

ARTICLE 5 : HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

5.1. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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. Aucun salarié 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 agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du Code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

5.2. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.