

PSA AUTOMOBILES

Etablissement de Valenciennes

REGLEMENT INTERIEUR

PREAMBULE

Comme dans toute collectivité, la vie à l'intérieur du Site de Valenciennes nécessite la définition et le respect d'un certain nombre de règles. Le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir l'ensemble de ces règles qui doivent favoriser un fonctionnement harmonieux de la communauté de travail.

Le présent Règlement Intérieur, applicable au Site de Valenciennes, a pour objet de fixer :

- I. Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'Entreprise.
- II. Les règles générales et permanentes relatives à la discipline.
- III. Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés en matière disciplinaire.

Toute personne présente dans l'Etablissement est tenue de s'y conformer. Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des textes légaux, réglementaires et conventionnels relatifs notamment à la représentation du personnel et au droit syndical.

1. MESURES D'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Article 1 :

Toute personne présente sur le Site est tenue de se conformer aux prescriptions générales légales, réglementaires et conventionnelles en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'aux consignes de sécurité en vigueur sur le Site de Valenciennes.

Article 2 :

Les consignes générales et particulières, les instructions permanentes de sécurité et standards sécurité, ainsi que les modes opératoires ou standards du poste de travail doivent être respectés.

Des notes de service ou standards spécifiques fixent les consignes, chaque fois qu'il y a lieu ; ils complètent, en tant que de besoin, les prescriptions définies ci-après, applicables dans tous les cas. Les salariés ont obligation de respecter toutes les consignes de sécurité. Les notes de service ou standards sécurité visent également à l'observation des prescriptions légales et réglementaires relatives à la sécurité, à l'hygiène, aux conditions de travail, à la prévention des accidents du travail ou des maladies professionnelles. Ils concernent notamment les dispositifs de protection installés sur les machines.

Article 3 :

Sont considérés comme équipement de travail, les machines, appareils, outils, engins, installations et, en général, tout matériel confié au personnel (notamment les tenues vestimentaires, les équipements de protection individuelle et collective) en vue de l'exécution de son travail.

➤ Equipements de protection individuelle et collective

Chaque salarié est tenu d'utiliser, conformément à leur destination et contre les risques professionnels pour lesquels ils sont prévus, tous les moyens de protection individuelle et collective mis à sa disposition et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet.

Le port de la tenue de travail fournie par l'employeur est obligatoire ; étant précisé que tous ports de vêtement ou accessoire doit impérativement respecter les consignes applicables au sein de l'établissement et au poste de travail (notamment au regard de la sécurité et de la qualité).

➤ Poste et matériel de travail

La prévention des risques d'accidents impose à chaque salarié l'obligation de conserver en bon état (notamment l'entretien et le nettoyage) les équipements de travail et leurs organes protecteurs et de respecter les mesures en matière d'hygiène et de sécurité.

L'utilisation, quelle qu'elle soit, sans autorisation des matériels ou appareils autres que ceux affectés spécialement au salarié ou à un poste de travail, n'est pas autorisée.

Chaque salarié est tenu d'utiliser les équipements de travail conformément à leur objet : il lui est interdit de les utiliser à d'autres fins, notamment personnelles.

Tout salarié désirant effectuer ou faire effectuer un travail étranger à sa mission doit en recevoir l'autorisation de sa hiérarchie.

Il est formellement interdit au personnel d'exécution d'intervenir de sa propre initiative sur tout équipement de travail dont l'entretien est confié à un personnel spécialisé, à l'exception cependant du personnel ayant reçu une formation spécifique.

Il est rappelé que :

- Tout arrêt de fonctionnement des équipements de travail, des dispositifs de sécurité ou tout incident doit être immédiatement signalé à la hiérarchie. De même, toute défectuosité des équipements de travail ou de leurs organes protecteurs constatée, doit être immédiatement signalée à la hiérarchie.
- Tout salarié affecté à un poste de travail l'exposant à des substances ou préparations dangereuses est tenu d'utiliser ou de manipuler ces substances ou préparations conformément aux instructions qui lui sont communiquées (notamment par la hiérarchie).

Le document unique d'évaluation des risques, disponible auprès du service prévention, informe les salariés des risques auxquels leur travail peut les exposer et les dispositions prises pour les éviter.

Article 4 :

En application des dispositions légales, incombe à chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont communiquées (notamment par la hiérarchie) en application du présent règlement intérieur et, le cas échéant, des notes de service ou standards qui le complètent, de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou de ses omissions au travail.

Article 5 :

Chacun est tenu de respecter les règles d'utilisation des différents locaux mis à disposition conformément à leur objet, notamment en ce qui concerne :

- Les restaurants et réfectoires (salle de restauration) : leur accès est autorisé pendant les heures d'ouverture. Pour des raisons de sécurité et de qualité, il est interdit de se restaurer notamment sur les voies de circulation, parkings, garage vélo/moto et à proximité des pièces et du produit fini.
- Les vestiaires et leurs équipements : L'accès aux vestiaires est autorisé aux heures d'entrée et de sortie du travail, pendant le temps de pause, et en cas de dérogations particulières accordées par la hiérarchie. Les vêtements sont rangés dans les armoires individuelles mises à la disposition de chacun. Ces dernières doivent être tenues en constant état de propreté par le titulaire et notamment exempt d'autocollants, graffitis, inscriptions... Les douches et les sièges doivent être utilisés conformément aux instructions déterminées dans chaque secteur.
- Les garages et parkings : les véhicules doivent stationner aux emplacements prévus à cet effet. Concernant les places de stationnement en bordure de voies de circulation/trottoirs, le stationnement doit se faire en marche arrière. Il est enfin rappelé que le stationnement sur le parking est strictement réservé aux seuls véhicules utilisés au regard des besoins inhérents à l'activité professionnelle du salarié. L'usage collectif des parkings prohibe toute utilisation à usage personnel (notamment stationnement d'un véhicule plusieurs jours de suite, abandon de véhicule, stationnement de plusieurs véhicules, ...).

Article 6 :

Afin de garantir la sécurité des personnes et d'éviter de détourner l'attention du salarié au détriment de sa sécurité ou de celle des autres, l'usage personnel du téléphone portable (à des fins de téléphonie, SMS, écoute de musique avec ou sans écouteurs/oreillettes, visionnage de photos, vidéos, internet...) ou d'appareils dits « connectés » (appareil radiophonique ou autre appareil électronique) est interdit au poste de travail, sauf urgence justifiée auprès de la hiérarchie.

Chaque salarié est tenu d'utiliser les équipements et outils de travail, notamment tout moyen, d'information et d'enregistrement, conformément à leur objet, à titre strictement professionnel et dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ; il lui est interdit de les utiliser à d'autres fins, notamment personnelles.

L'utilisation de moyens de communication personnels dans les réfectoires et les aires de repos doit être la plus discrète possible.

Il est formellement interdit d'utiliser un appareil électronique à des fins d'enregistrement et/ou de photographie dans l'Etablissement, sauf autorisation de la Direction.

PSA AUTOMOBILES

Etablissement de Valenciennes

Toutefois, cette autorisation n'est pas requise pour les représentants du personnel agissant dans le cadre exclusif de l'exercice de leur mandat et dans le respect du droit des personnes.

Article 7 :

Les règles du code de la route sont en application à l'intérieur de l'Etablissement, notamment les limitations de vitesse (30 km/h, sauf restriction localisée et signalée). A l'intérieur des bâtiments de l'Etablissement, l'utilisation de moyens de déplacements, autres que ceux mis à disposition par l'entreprise, notamment l'utilisation de bicyclettes, de véhicules terrestres à moteur, de rollers, de planches à roulettes, trottinettes ou de leurs équivalents ou dérivés actuels ou futurs, est interdite pour des raisons de sécurité.

Les piétons doivent emprunter les passages matérialisés ou obligatoires (allées piétonnes, passages piétons) sur l'ensemble de l'Etablissement tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bâtiments.

Tout accident pour lequel la responsabilité du chauffeur est reconnue est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 8 :

En considération des risques particuliers créés par un salarié présentant un état anormal, aucune consommation d'alcool ne peut être tolérée au sein de l'établissement, de même il est interdit de pénétrer au sein de l'Etablissement alcoolisé. En conséquence, il est interdit d'être porteur ou d'introduire dans l'établissement des boissons alcoolisées. La consommation de boissons alcoolisées est prohibée au poste de travail.

Afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, le recours à l'alcootest ou tout autre appareil à effet similaire pourra être réalisé pour les salariés qui sont occupés à l'exécution de travaux dangereux, à un poste à risque pour eux-mêmes ou pour des tiers, à un poste isolé, à un poste à exigence de sécurité, à manipuler des produits dangereux, à la conduite de machines ou de véhicules automobiles ou à un poste situé dans une zone dont l'accès nécessite une vigilance particulière.

Les salariés se verront proposer un alcootest, lequel peut être effectué en présence d'un témoin appartenant à l'Etablissement au choix du salarié. Il est effectué par le personnel habilité dans des conditions déterminées préservant la dignité et l'intimité des personnes et limités aux seuls salariés présentant un comportement anormal.

En cas de contestation d'un test s'étant révélé positif, le salarié intéressé pourra demander qu'il soit procédé un second test à titre de contre-expertise dans l'heure qui suit le premier test. En cas de refus, l'employeur pourra faire appel à un officier de police judiciaire.

Article 9 :

En considération des risques particuliers créés par un salarié présentant un état anormal, il est interdit à tout salarié d'introduire, de posséder, de consommer, de stocker, de distribuer ou de revendre dans l'Etablissement tout produit stupéfiant. La consommation de stupéfiants dans l'enceinte de l'Etablissement est interdite. Nul ne peut pénétrer ou séjourner dans l'Etablissement sous l'emprise de stupéfiants.

Afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, le recours à un test salivaire de détection ou à tout autre appareil à effet similaire pourra être réalisé pour les salariés qui sont occupés à l'exécution de travaux dangereux, à un poste à risque pour eux-mêmes ou pour des tiers, à un poste isolé, à un poste à exigence de sécurité, à manipuler des produits dangereux, à la conduite de machines ou de véhicules automobiles ou à un poste situé dans une zone dont l'accès nécessite une vigilance particulière.

Les salariés se verront proposer un test salivaire, lequel peut être effectué en présence d'un témoin appartenant à l'Etablissement au choix du salarié. Il est effectué par le personnel habilité dans des conditions déterminées préservant la dignité et l'intimité des personnes et limités aux seuls salariés présentant un comportement anormal.

En cas de contestation d'un test s'étant révélé positif, le salarié intéressé pourra demander qu'il soit procédé un second test à titre de contre-expertise dans l'heure qui suit le premier test. En cas de refus, l'employeur pourra faire appel à un officier de police judiciaire.

Les personnes habilitées pour faire pratiquer ces tests sont tenues de respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus.

Article 10 :

L'usage du tabac et des substituts électroniques est interdit dans l'établissement dans les endroits autres que ceux prévus à cet effet.

Il est également interdit de jeter ses mégots par terre ou dans tout autre endroit inapproprié, et ce pour des raisons environnementales, de santé et de sécurité. Des cendriers sont prévus à cet effet aux endroits prévus.

Article 11 :

Chaque salarié doit se soumettre à toute visite médicale obligatoire et tous examens spéciaux ou complémentaires (surveillances médicales spéciales ou particulières ainsi que les examens jugés nécessaire par le Médecin du travail pour la détermination de l'aptitude au travail) organisés au sein du Service de Prévention et de Santé au Travail.

Chaque salarié pourra, s'il le désire, solliciter une visite médicale.

Article 12 :

Toute personne accidentée dans le cadre de son travail ou d'un accident de trajet doit, sauf en cas d'impossibilité absolue, en informer sa hiérarchie dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les vingt-quatre heures.

Tout témoin d'un événement susvisé est tenu aux mêmes obligations.

Toute personne accidentée doit se présenter à l'infirmerie pour y recevoir les soins nécessaires.

Article 13 :

L'introduction dans le site d'armes, matières explosives ou produits dangereux est prohibée.

Article 14 :

Le personnel d'encadrement à tous les échelons, ainsi que toute personne habilitée par la Direction, ont autorité pour faire respecter et appliquer l'ensemble des consignes d'hygiène et de sécurité.

Article 15 :

Dans le cas où les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés apparaîtraient compromises, la Direction pourra être amenée à faire appel au personnel de l'entreprise pour participer au rétablissement de ces conditions de travail, tout en tenant compte de la formation et des possibilités de chaque salarié, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives au droit de grève et au droit de retrait.

2. RÈGLES GÉNÉRALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 16 :

Sont interdits tous actes contraires aux lois et règlements en vigueur, aux bons rapports entre les membres du personnel, à la sécurité des personnes et des biens, au bon déroulement du travail et d'une manière générale tous actes susceptibles de nuire ou ayant un caractère fautif au sens de la jurisprudence en vigueur.

Article 17 :

Chacun est tenu d'appliquer les consignes données par la hiérarchie. Le personnel d'encadrement à tous les échelons, ainsi que toute personne habilitée par la Direction, ont autorité pour faire respecter la discipline.

Article 18 :

Toute violence ou tentative de violence, menace ou injure à l'encontre des personnes, de même que le vol, le recel ou la dégradation de biens pourra faire l'objet de sanctions.

Article 19 :

Il est remis à chaque salarié de l'Etablissement un badge d'accès qu'il doit être en mesure de présenter, en cas de besoin, à tout membre de la hiérarchie et à toute personne habilitée par la Direction, après que ceux-ci se sont présentés.

En dehors des cas prévus par la législation et justifiés par des mesures de sécurité et sans préjudice de l'application des textes légaux, réglementaires et conventionnels relatifs notamment à la représentation du personnel et au droit syndical :

- Il est interdit de faire pénétrer dans l'Etablissement toute personne étrangère non autorisée ;
- Toute personne se déplaçant dans l'Etablissement doit, en outre, pouvoir présenter un titre justificatif délivré par la hiérarchie ou par toute personne habilitée par la Direction ;
- Pour tous les travaux nécessitant une présence continue (notamment surveillance), le personnel doit avertir le responsable de l'absence éventuelle du remplaçant avant de quitter son poste.

PSA AUTOMOBILES

Etablissement de Valenciennes

Article 20 :

Sans préjudice de l'application des textes légaux, réglementaires et conventionnels ainsi que des accords relatifs à la représentation du personnel et au droit syndical, sont subordonnés à une autorisation préalable de la Direction :

- la circulation de pétitions ou de liste de souscription,
- l'affichage ou la distribution de tout document,
- l'allocution ou prise de parole en quelque lieu que ce soit dans l'enceinte de l'Etablissement.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés au personnel de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail aux accès du site.

Article 21 :

Sous les réserves prévues concernant la représentation du personnel et le droit syndical, tout membre du personnel est tenu de respecter son horaire de travail, en dehors duquel il ne peut séjourner dans l'Etablissement sans autorisation préalable. Il est également interdit à un salarié de quitter son poste de travail sans autorisation préalable de sa hiérarchie.

Article 22 :

Aucun membre du personnel ne peut s'absenter sans autorisation préalable. En cas d'absence inopinée, l'intéressé devra prévenir, ou faire prévenir sa hiérarchie et faire parvenir au CSP Paie, notamment en cas de maladie, une justification sous un délai de 48 heures.

Article 23 :

Tout salarié est tenu de se conformer aux prescriptions du Code de conduite, de même qu'à la Directive sur l'usage des moyens informatiques en vigueur au sein de l'entreprise.

Ainsi, tout salarié est tenu d'adopter au quotidien un comportement éthique et d'exercer ses activités dans ce même cadre, de même que de respecter les règles d'utilisation du poste informatique et de ses moyens de communication internes et externes à l'établissement.

Toute violation des dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, à ses textes d'application ainsi qu'à la loi du 3 juillet 1985 relative aux droits d'auteur et aux droits des artistes interprètes, des producteurs de phonogrammes et de vidéogrammes et des entreprises de communication audiovisuelle, sera sanctionnée.

Article 24 :

Chacun est soumis à une obligation de discrétion en ce qui concerne les méthodes et procédés industriels et techniques de fabrication, les produits, renseignements d'ordre commercial ou financier qui pourraient lui être communiqués ou dont il pourrait avoir connaissance de quelque manière que ce soit, dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le personnel emportant du matériel ou des documents appartenant à la Société doit présenter un titre justificatif ; sauf dispositions particulières toute sortie de documents mis à disposition du salarié doit être justifiée par la nécessité professionnelle.

Article 25 :

Tout salarié doit informer son Service du Personnel de :

- Toute modification de son état civil ayant une incidence sur ses relations avec l'employeur ou pour l'obtention de certains droits.
- Tout changement de domicile. La dernière adresse indiquée constituera le domicile élu par l'intéressé et toute notification officielle de la Société se fera valablement à celle-ci.

Article 26 - Prévention et gestion des problèmes de harcèlement

L'employeur prend les mesures nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Dès réception de courrier/courriel de plainte pour harcèlement, l'employeur engage une enquête contradictoire afin de vérifier les faits et de prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent.

Les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées et peuvent entraîner les mesures disciplinaires prévues à l'article 32 du présent règlement.

Article 27 - Harcèlement moral et sexuel

27-1 Harcèlement moral

En application des articles L1152-1 et suivants du Code du travail :

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.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2 du Code du travail. Ces personnes bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Toute disposition, tout acte contraire ou toute rupture du contrat de travail qui interviendrait en méconnaissance du présent article serait nul.

Est passible de sanctions disciplinaires tout salarié ayant procédé aux agissements de harcèlement moral précédemment définis.

27-2 Harcèlement sexuel

En application des articles L1153-1 et suivants 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 ou sexiste 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 ;

Le harcèlement est également constitué :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de 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 ;

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1 du Code du travail, y compris, dans le cas mentionné au 1° de ce même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2 du Code du travail. Ces personnes bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute disposition ou acte contraire aux précédents alinéas est nul.

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.

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux faits de harcèlement sexuel précédemment définis.

Article 28 - Agissements sexistes

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.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

PSA AUTOMOBILES

Etablissement de Valenciennes

Article 29 - Discriminations

En application des articles L1132-1 et suivants du Code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire, quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un salarié en raison notamment :

- de son origine
- de son sexe
- de ses mœurs
- de son orientation ou identité sexuelle
- de son âge
- de sa situation de famille ou de sa grossesse
- de ses caractéristiques génétiques
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- de ses opinions politiques
- de ses activités syndicales ou mutualistes
- de ses convictions religieuses
- de son apparence physique, de son nom de famille
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire
- de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Il en sera de même pour les propos homophobes, sexistes, xénophobes ou racistes.

Article 30 – Fouilles

En cas de disparitions répétées d'objets ou de matériels appartenant à la Société, cette dernière pourra procéder, avec l'accord du salarié et en présence d'un témoin appartenant au personnel de la Société s'il le souhaite, au contrôle des effets personnels, du contenu des armoires individuelles ou des véhicules personnels à l'intérieur de l'Etablissement.

En cas d'opposition ou d'absence du salarié, l'ouverture des armoires individuelles se fera en présence d'un témoin appartenant au personnel de l'établissement. En pareille hypothèse, la Direction pourra demander l'intervention d'un officier de police judiciaire. En tout état de cause, ces contrôles sont réalisés dans les conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes.

Article 31 – Lanceurs d'alerte

Les lanceurs d'alerte bénéficient du dispositif de protection prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Article 32 :

Tout comportement fautif pourra donner lieu, suivant sa gravité et sa fréquence, à l'une des sanctions suivantes :

- Avertissement écrit,
- Mise à pied (durée maximum : 10 jours ouvrés),
- Changement d'affectation, y compris géographique,
- Déclassement ou rétrogradation,
- Licenciement.

III. DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES EN MATIERE DISCIPLINAIRE

Article 33 :

Toute sanction est notifiée par écrit. Pour les sanctions autres que l'avertissement, de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'Etablissement, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, le salarié fera l'objet des dispositions ci-après :

- Celui-ci sera convoqué à un entretien préalable au cours duquel il aura la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'Etablissement. La Direction lui indiquera le motif de la sanction envisagée et recueillera ses explications.
- La sanction ne pourra intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle sera motivée et notifiée à l'intéressé. Lorsque les agissements de l'intéressé auront rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive ne pourra être prise sans que la procédure décrite ci-dessus ait été observée.

Toute rupture du contrat de travail envisagée fera l'objet des dispositions légales en vigueur.

PUBLICATION ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR :

Le présent Règlement Intérieur a été présenté le 22 novembre 2022 à la CSSCT pour les matières relevant de leur compétence et soumis à l'avis du Comité Social et Economique le 29 novembre 2022.

Il a été communiqué le 1^{er} décembre 2022 à l'Inspectrice du Travail et déposé le 1^{er} décembre 2022 au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il a été affiché sur les lieux de travail le 1^{er} décembre.

Il entre en vigueur le 2 janvier 2023.

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement serait, conformément au code du travail, soumis à la même procédure, étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'entreprise du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.