

ÉVOLUTIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur évolue. Certains articles sont modifiés et d'autres entrent en vigueur. Voici les modifications qui ont été apportées à ce document.

CIRCULATION ET STATIONNEMENT (MODIFICATION)

ANCIENNE RÈGLE

Article 6 :

Les règles du code de la route sont applicables à l'intérieur de l'Etablissement.

De plus, l'utilisation de moyens de déplacement, autres que ceux mis à disposition ou autorisés, est interdite pour des raisons de sécurité.

Les véhicules autorisés à pénétrer dans l'Etablissement doivent être garés aux emplacements prévus à cet effet.

Par ailleurs, des parkings à l'entrée de l'Etablissement sont mis à la disposition du personnel.

Il est demandé aux salariés de ne pas laisser d'objets personnels de valeur dans les véhicules. La Direction se décharge de toute responsabilité en cas d'incident.

Les véhicules doivent stationner en marche arrière.

NOUVELLE RÈGLE

Article 6 :

Les règles du code de la route sont applicables à l'intérieur de l'Etablissement.

De plus, l'utilisation de moyens de déplacement, autres que ceux mis à disposition ou autorisés, est interdite pour des raisons de sécurité.

Les véhicules autorisés à pénétrer dans l'Etablissement doivent être garés aux emplacements prévus à cet effet.

A l'intérieur de l'Etablissement (hors parkings), l'utilisation de moyens de déplacements, autres que ceux mis à disposition par l'entreprise ou avec une autorisation préalable de la direction, 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 (y compris les parkings) 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.

Par ailleurs, des parkings à l'entrée de l'Etablissement sont mis à la disposition du personnel.

Il est demandé aux salariés de ne pas laisser d'objets personnels de valeur dans les véhicules. La Direction se décharge de toute responsabilité en cas d'incident. Les véhicules doivent stationner en marche arrière.

ÉVOLUTIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

LES BOISSONS ALCOOLISEES (MODIFICATION)

ANCIENNE RÈGLE

Article 8 :

Il est interdit à tout salarié de consommer dans l'Etablissement toutes boissons alcoolisées.

En considération des risques particuliers pris et créés par un salarié en état d'ivresse, nul ne peut pénétrer ou séjourner dans l'Etablissement en état d'ivresse manifeste.

Afin de lui permettre de faire la preuve de l'origine de son comportement déviant, il sera proposé au salarié un alcootest. Lors du test, le salarié intéressé pourra solliciter la présence d'un témoin appartenant au personnel de l'Etablissement. En cas de résultat positif, le salarié intéressé pourra demander dans l'heure qui suit le premier test à ce qu'il soit procédé à une contre-expertise qui prendra la forme d'un second test. En cas de refus, l'employeur pourra faire appel à un officier de police judiciaire.

NOUVELLE RÈGLE

Article 7 :

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 (hors distribution CSE ou achat Magasin CSE) 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.

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

ÉVOLUTIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

USAGE DE SUBSTANCES ILLICITES (MODIFICATION)

ANCIENNE RÈGLE

Article 9 :

Il est interdit à tout salarié d'introduire, de posséder, de consommer, de stocker, de distribuer ou de revendre dans l'Etablissement toute substance illicite telle que le cannabis.

En considération des risques particuliers pris et créés, nul ne peut pénétrer ou séjourner dans l'Etablissement sous l'emprise de substances illicites.

NOUVELLE RÈGLE

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.

ÉVOLUTIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

SORTIE DE MATERIEL, CONTROLES (MODIFICATION)

ANCIENNE RÈGLE

Article 22 :

Le personnel emportant du matériel ou des documents doit être en mesure de présenter un titre justificatif, ou à défaut de pouvoir prouver la nécessité professionnelle.

En cas de nécessité, notamment disparition de matériel ou de vols, les personnes habilitées pourront procéder, avec l'accord des salariés et, s'ils le souhaitent en présence d'un tiers de leur choix appartenant à l'Etablissement, à des contrôles des divers effets, lieux de stockage et véhicules personnels.

Ces mesures de contrôle peuvent amener le salarié à présenter à la personne effectuant le contrôle le contenu de ses sacs, armoire personnelle, ou véhicule personnel. En cas d'absence du salarié, l'ouverture de son armoire personnelle pourra se faire en présence d'un tiers appartenant à l'Etablissement.

En cas de refus de la part du salarié, la Direction pourra faire appel à un officier de police judiciaire.

NOUVELLE RÈGLE

Article 23 :

Le personnel emportant du matériel ou des documents doit être en mesure de présenter un titre justificatif, ou à défaut de pouvoir prouver la nécessité professionnelle.

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 ou d'entreprises à l'intérieur de l'Etablissement.

En cas d'opposition ou d'absence du salarié (après prévenance de celui-ci), 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.

HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL (MODIFICATION)

ANCIENNE RÈGLE

Article 26 :

a) Harcèlement moral :

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.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte,

NOUVELLE RÈGLE

Article 26 :

Article 26 - Harcèlement moral et sexuel

26-1 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,

ÉVOLUTIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

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, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

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.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

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.

b) Harcèlement sexuel :

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.

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.

26-2 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

ÉVOLUTIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

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.

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.

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 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 deux cent cinquante 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.

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

c) Actions en justice :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des

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.

ÉVOLUTIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

d) Dispositions pénales :

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

ÉVOLUTIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

COMPORTEMENT AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT (AJOUT)

Article 20 :

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.

AGISSEMENTS SEXISTES (AJOUT)

Article 27 :

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.

LANCEURS D'ALERTE (AJOUT)

Article 30 :

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.