



RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Salariés intérimaires

Fait à Lyon le 1er juillet 2024

Table des matières

1. Objet et champ d'application.....	3
2. Hygiène et sécurité.....	3
2.1. Hygiène et sécurité dans l'entreprise utilisatrice.....	3
2.2. Accident - déclaration.....	3
2.3. Visites médicales	4
2.4. Dispositifs de protection et de sécurité	4
2.5. Lutte contre le tabagisme et le vapotage	4
2.6. Alcool et stupéfiants	4
2.6.1. Éthylotest.....	5
2.6.2. Dépistage de stupéfiants	5
2.7. Incendie.....	6
2.8. Prévention et Sécurité des lieux et des personnes	6
2.9. Rétablissement des conditions de sécurité	6
3. Discipline.....	6
3.1. Exécution du travail dans l'entreprise utilisatrice	7
3.2. Horaires de travail.....	7
3.3. Gestion des retards et des absences	7
3.4. Représentation du personnel.....	7
3.5. Usage du matériel de l'entreprise.....	8
3.6. Données personnelles.....	8
4. Echelles des sanctions et droit de la défense des salariés	8
4.1. Nature et échelle des sanctions disciplinaires	8
4.2. Procédure disciplinaire et droits de la défense	9
4.3. Infractions au règlement intérieur	9
5. Harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes	10
5.1. Harcèlement moral.....	10
5.2. Harcèlement sexuel.....	11
5.3. Sanctions pénales du harcèlement moral et sexuel.....	12
5.4. Autres dispositions relatives au harcèlement	13
5.5. Agissements sexistes.....	13
5.6. Procédure de signalement des actes de harcèlement et de violence au travail.....	14
6. Protection du lanceur d'alerte.....	15
7. Neutralité politique, philosophique et religieuse	15

8. Entrée en vigueur et modifications ultérieures 15

1. Objet et champ d'application

Le présent règlement intérieur s'inscrit dans le respect des articles L. 1311-1 et suivants du Code du travail,

Toute prescription générale et permanente autre que celles mentionnées dans le présent règlement sera considérée comme une adjonction à celui-ci de sorte que son entrée en vigueur sera soumise aux mêmes règles.

Les dispositions instituées par le présent règlement s'imposent de plein droit à l'ensemble des salariés intérimaires détachés par les agences de la Société L.I.P.

La notion de « *salariés intérimaires* » s'entend non seulement de ceux liés par un contrat de travail temporaire mais également de ceux liés par un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire.

Le règlement intérieur est à la disposition des salariés pour consultation. Chaque salarié intérimaire doit avoir pris connaissance du présent règlement intérieur et le cas échéant du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice auquel le salarié intérimaire est également détaché dans le cadre de sa mission.

2. Hygiène et sécurité

Le personnel est tenu de se conformer aux dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité.

Les dispositions suivantes pourront être complétées par des notes de service.

Tout manquement constitue une faute susceptible d'entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

2.1. Hygiène et sécurité dans l'entreprise utilisatrice

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles de l'entreprise utilisatrice.

Les salariés intérimaires mis à disposition devront donc prendre connaissance des règlements et consignes de sécurité en vigueur sur le lieu de travail, et les respecter impérativement afin d'assurer leur propre sécurité et celle des autres travailleurs.

Il incombe à chaque travailleur 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 du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Pour ce faire, tout salarié devra respecter les instructions figurant au présent règlement intérieur ainsi que celles figurant dans le règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice ou celles qui pourraient lui être notifiées à titre individuel.

2.2. Accident - déclaration

Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail (ou du trajet) doit être porté à la connaissance de l'entreprise utilisatrice et de la Société le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident ou, au plus tard, dans les 24 heures, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime (art. L.441-1 et R. 441-2 du Code de la Sécurité Sociale).

Tout témoin d'un accident doit le signaler à son supérieur hiérarchique et se tenir à la disposition de la Direction pour apporter son témoignage s'il est requis.

2.3. Visites médicales

En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques, ainsi qu'aux visites médicales d'embauche, de pré-reprise et de reprise.

Le cas échéant, le personnel veillera à fournir un justificatif de réalisation de sa visite médicale préalablement réalisée.

2.4. Dispositifs de protection et de sécurité

Les dispositifs de protection collectifs ou individuels de toute nature mis en place par La Société ou l'entreprise utilisatrice doivent être utilisés et maintenus en fonction.

Le personnel est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuels ou collectifs mis à sa disposition par la Société et/ou l'entreprise utilisatrice.

Le personnel est également tenu de respecter les consignes données à cet effet.

Le port des équipements de protection est obligatoire.

En cas de motif médical justifiant le non-port d'un équipement de protection, le salarié concerné a l'obligation de fournir un avis médical du Médecin du Travail, en complément de celui de son Médecin traitant.

Il est rappelé que, sauf autorisation délivrée par une personne habilitée, l'enlèvement ou la neutralisation d'un dispositif de protection des machines ou équipement constitue une faute grave.

Toute défectuosité ou toute détérioration de ces dispositifs ou des organes protecteurs qu'ils comportent, doivent être signalés immédiatement à la Société et à l'entreprise utilisatrice.

Il est interdit de toucher aux machines, matériels, équipements, moyens de transport ou de levage ainsi qu'aux différents éléments sans y avoir été formé, habilité et autorisé, et dans tous les cas, sans observer les mesures de sécurité.

2.5. Lutte contre le tabagisme et le vapotage

Conformément aux dispositions légales, il est strictement interdit de fumer et de vapoter dans les lieux affectés à un usage collectif notamment les lieux ouverts et fermés qui constituent des lieux de travail ou qui accueillent du public.

Cette interdiction générale de fumer dans les locaux de travail s'applique :

- aux locaux communs affectés à l'ensemble du personnel (accueil, local de restauration, espaces de repos, lieux de passage, etc.),
- aux locaux de travail, aux salles de réunion ou de formation,
- aux bureaux, même occupés par une seule personne.

Les salariés sont toutefois autorisés à fumer/vapoter pendant leur temps de pause à l'extérieur des locaux ou dans les emplacements spécialement réservés à cet effet.

2.6. Alcool et stupéfiants

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les établissements et locaux de la Société et de l'entreprise utilisatrice en état d'ivresse ou sous l'emprise de stupéfiants.

L'introduction et la consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de travail sont interdites, sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la Direction. Seuls du vin, du cidre, du poiré et de la bière peuvent être consommés, lors du repas, en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper son emploi.

Il est interdit d'introduire ou de distribuer dans les locaux de travail des boissons alcoolisées.

2.6.1. Éthylotest

L'obligation de sécurité incombant à la Société et à l'entreprise utilisatrice permettra à ces derniers de vérifier l'état d'imprégnation alcoolique - par éthylotest - des salariés, notamment ceux affectés à la conduite des machines, engins, véhicules, outils de manutention, et ce dans la mesure où l'intégrité physique du personnel, des usagers de la circulation ou des clients de l'employeur, serait menacée.

Avant la réalisation de l'éthylotest, le salarié sera informé :

- qu'il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l'entreprise,
- qu'il est en droit de refuser le test,
- qu'il peut demander à bénéficier d'une contre-expertise. Dans l'hypothèse où le salarié demanderait une contre-expertise, celle-ci sera prise en charge par l'employeur,
- qu'un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ou la rupture anticipée du contrat pour faute grave et que la Direction pourra demander l'intervention d'un Officier de Police Judiciaire.

En cas de constatation d'un état d'ivresse, toute personne habilitée pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à son domicile du salarié concerné. Il pourra également demander une visite médicale au médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours afin de faire cesser le risque provoqué par cet état d'ébriété.

2.6.2. Dépistage de stupéfiants

L'obligation de sécurité incombant à la Société et à l'entreprise utilisatrice permettra à ces derniers de vérifier l'état d'emprise de stupéfiants des salariés, notamment ceux affectés à la conduite des machines, engins, véhicules, outils de manutention, et ce dans la mesure où l'intégrité physique du personnel de la Société ou de l'entreprise utilisatrice, serait menacée.

Ce dépistage pourra être effectué par test salivaire. Il pourra être fait par une personne habilitée et formée.

Afin de garantir son objectivité et d'assurer le respect de la dignité et les droits de la défense, le test salivaire de dépistage sera pratiqué par une personne habilitée et formée à cet effet sur la manière de procéder et d'en interpréter les résultats. Il devra s'assurer de la viabilité du test (absence de péremption et conservation), respecter les consignes d'utilisation et éviter tout événement susceptible de fausser le résultat.

Le contrôle devra être pratiqué de façon discrète et en présence d'un témoin. Les modalités du test ainsi que les résultats seront consignés dans un compte rendu, signé par la personne chargée du contrôle ainsi que par le témoin. Toute personne présente lors du test de dépistage sera tenue au respect du secret professionnel sur son résultat.

Avant la réalisation du test, le salarié sera informé :

- qu'il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l'entreprise ;
- qu'il est en droit de refuser le test ;
- qu'il peut demander à bénéficier d'une contre-expertise qui devra être effectuée dans les plus brefs délais par le laboratoire de son choix. Dans l'hypothèse où le salarié demanderait une contre-expertise, celle-ci sera prise en charge par l'employeur,
- qu'un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ou la rupture anticipée du contrat pour faute grave.

En cas de contrôle positif, la personne habilitée pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à son domicile du salarié concerné. Il pourra également demander une

visite médicale au médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours afin de faire cesser le risque provoqué par l'emprise de stupéfiants.

2.7. Incendie

Chaque membre du personnel est tenu de participer activement à la prévention des incendies et ce, afin d'assurer sa sécurité personnelle mais également celles du personnel de la Société ou de l'entreprise utilisatrice.

À cet effet :

- Il est interdit de fumer/vapoter dans les locaux, les entrepôts et à proximité de pompes à essence, pour des raisons de sécurité, telles que les risques d'incendie ou d'explosion ainsi que pour des raisons d'hygiène ;
- Tout salarié est tenu de connaître les consignes pour les cas d'incendie ayant fait l'objet d'un affichage, et de suivre les recommandations données par les personnes chargées de l'évacuation des lieux en cas de danger grave, imminent et inévitable.

Le matériel de lutte contre l'incendie et autres moyens de secours ne doivent être ni manipulés, ni déplacés en dehors des cas d'utilisation normale.

Les issues de secours, portes coupe-feu, extincteurs, doivent en permanence rester libres d'accès ; il est donc interdit de les encombrer par du matériel ou des stocks de quelque nature.

2.8. Prévention et Sécurité des lieux et des personnes

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (article L.4122-1 du Code du travail).

Pour ce faire, le personnel doit respecter les instructions figurant au présent règlement intérieur ou celles qui pourraient lui être notifiées à titre individuel.

Chaque membre du personnel doit ainsi s'abstenir de tout comportement ou agissement pouvant nuire à sa sécurité ou à celle d'autrui et est tenu de signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique tout danger dont il a connaissance.

Le personnel est également tenu de participer aux actions de formation organisées en matière de prévention et de sécurité.

2.9. Rétablissement des conditions de sécurité

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, par les moyens les plus appropriés, à faire appel au personnel pour participer au rétablissement de ces conditions de travail, selon les dispositions légales applicables.

Cette participation pourra notamment impliquer l'accomplissement de tâches autres que celles relevant de l'emploi des intéressés, ainsi que des modifications des horaires de travail et la réalisation d'heures supplémentaires.

Sauf motif légitime, le personnel réquisitionné ne saurait se soustraire à l'obligation de participer aux différentes actions ou opérations mises en œuvre par la Direction dans ce cadre.

3. Discipline

Chaque membre du personnel est tenu de prendre connaissance et d'observer strictement les règles et consignes générales relatives à la discipline en vigueur dans l'entreprise la Société et dans l'entreprise utilisatrice, ainsi que les consignes spécifiques liées à son activité.

Tout manquement constitue une faute susceptible d'entraîner une des sanctions prévues au présent règlement.

3.1. Exécution du travail dans l'entreprise utilisatrice

Les salariés sont tenus d'avoir une attitude correcte et courtoise ainsi qu'un comportement exemplaire et des attitudes non-fautives.

Ils doivent observer le même comportement à l'égard des salariés de la Société, des salariés des entreprises utilisatrices et de leurs responsables.

Les salariés sont placés sous l'autorité de la Société ou de toute personne ayant reçu délégation de cette dernière, notamment les entreprises utilisatrices.

Ils doivent, par conséquent, se conformer aux instructions ainsi qu'aux notes de service établies dans les mêmes conditions que le règlement intérieur et aux directives données par les supérieurs hiérarchiques habilités à diriger, surveiller et contrôler l'exécution du travail.

3.2. Horaires de travail

Le personnel a l'obligation de respecter l'horaire de travail affiché (horaire collectif général ou horaire particulier) ainsi que les éventuelles modifications qui pourraient y être apportées, réserve faite des aménagements individuels.

Les heures supplémentaires et les heures de récupération décidées par l'Entreprise Utilisatrice, dans les conditions et limites légales et conventionnelles, s'imposent à chaque salarié.

Il en va de même pour certains travaux exceptionnels et urgents.

3.3. Gestion des retards et des absences

Pendant le temps de travail, il est interdit de quitter son poste, sans motif ou sans autorisation.

En cas d'absence pour maladie ou accident, ou de prolongation d'arrêt de travail, le salarié doit transmettre dans les 48 heures à la Société un certificat médical indiquant la durée prévisible de son absence.

Toute demande d'absence pour motif personnel devra, sauf cas de force majeure ou absence motivée par un événement familial, être présentée et soumise à la validation de la Société ainsi que de l'entreprise utilisatrice dans le délai imparti, à savoir 7 jours avant la date de départ.

Dans tous les cas, il est expressément demandé à chaque salarié de contacter dans les meilleurs délais la Société et l'entreprise utilisatrice afin de le prévenir de son indisponibilité et de la durée de celle-ci.

Tout retard doit être signalé et justifié auprès du supérieur hiérarchique.

3.4. Représentation du personnel

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les représentants du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Il convient que les responsables hiérarchiques soient, en temps utile, tenus informés des déplacements envisagés par les représentants du personnel ainsi que leur durée probable, de manière à pouvoir prendre les mesures qu'imposent ces absences.

À cette fin, les responsables hiérarchiques devront être informés dans un délai raisonnable permettant d'assurer en temps utile le remplacement de l'intéressé à son poste de travail.

Ce délai sera fixé par accord entre la Direction et les représentants du personnel, compte tenu du poste occupé par chaque représentant.

Ces dispositions ne font pas obstacle à des déplacements inopinés rendus nécessaires par des circonstances que le représentant n'a pu prévoir. Elles ont pour seul objet de faciliter les mesures d'organisation rendues nécessaires par l'absence momentanée du représentant.

3.5. Usage du matériel de l'entreprise

Le salarié s'engage à :

- conserver en bon état le matériel qui lui est confié en nettoyant ses outils de travail ainsi que les machines ;
- à signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique les dysfonctionnements de celles-ci ;
- à utiliser correctement les dispositifs de sécurité des appareils.

Chaque salarié a l'obligation, à l'expiration de son contrat de travail, quel qu'en soit le motif, de restituer, sans qu'il soit besoin de lui formuler une demande expresse ou une mise en demeure préalable, tous les documents ou équipements qui auraient pu lui être confiés.

Le salarié travaillant sur des appareils munis d'un système de sécurité ne doit en aucun cas neutraliser ce système lors de l'utilisation des appareils. L'enlèvement ou la neutralisation, même partielle, de tous dispositifs de sécurité par le salarié, sans fait justificatif, pouvant constituer une faute grave.

Les maladroites répétées entraînant des détériorations ou des destructions du matériel ou des locaux mis à la disposition du personnel, pourront motiver une sanction.

Le salarié doit veiller à ne pas procéder à des réparations ou faire l'entretien du matériel sans respecter les consignes de sécurité (mise hors tension, refroidissement...).

Tout arrêt ou incident dans le fonctionnement d'engins, appareils, machines, matériels ou installations de toute nature, toute défaillance risquant de compromettre la sécurité doivent immédiatement être signalés à la Société et à l'entreprise utilisatrice ou à un supérieur hiérarchique direct du salarié.

Enfin, lorsque le salarié est amené à participer à des opérations de chargement ou de déchargement, il devra se conformer scrupuleusement aux dispositions contenues dans le protocole de sécurité.

3.6. Données personnelles

Le personnel est tenu de respecter les règles et procédures internes définies en matière de protection des données personnelles (RGPD).

Il est rappelé que les salariés sont soumis à une obligation de confidentialité pour l'ensemble des données personnelles auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs fonctions.

4. Echelles des sanctions et droit de la défense des salariés

4.1. Nature et échelle des sanctions disciplinaires

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement.

Sont susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise, les sanctions suivantes :

- l'avertissement : observation écrite reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure ;

- la mise à pied à titre disciplinaire : suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération pour une durée maximale de 5 jours ouvrables ;
- le licenciement disciplinaire : avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute ;
- la rupture anticipée du contrat de travail temporaire pour faute grave : rupture du contrat de travail temporaire assortie de la privation de l'indemnité de fin de mission.

4.2. Procédure disciplinaire et droits de la défense

Toute sanction doit être motivée et notifiée par écrit au salarié.

Conformément aux articles L. 1332-1 du Code du travail, « aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui ».

Article L.1332-2 du Code du travail

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

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

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé ».

Article L.1332-3 du Code du travail

« Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure » susmentionnée n'ait été respectée.

4.3. Infractions au règlement intérieur

Sont interdites, toutes infractions au présent règlement et d'une façon générale, tout fait de nature à troubler l'ordre, la discipline et la sécurité.

Constituent notamment des infractions au présent règlement intérieur, sans que cette liste ne soit limitative, les faits suivants :

- Appropriation et abus de confiance
- Non port des vêtements du travail, chaussures de sécurité obligatoires et d'une manière générale des équipements de protection individuelle obligatoires
- Dégradation du matériel de l'entreprise
- Injures
- Rixes et altercations sur les lieux de travail
- Ivresse caractérisée, état d'ébriété, d'imprégnation de stupéfiants
- Refus d'obéissance caractérisé
- Absences injustifiées
- Retards et absences répétés et injustifiés
- Insolence délibérée
- Désordres causés volontairement
- Indiscrétion, sous quelque forme que ce soit

- Abandon de poste sans autorisation expresse, sauf en cas d'exercice du droit de retrait
- Manquement à la discipline et aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité
- Refus de se soumettre à un test salivaire de dépistage de stupéfiants (pour les salariés précisés au règlement et dans les conditions prévues au règlement)
- Refus de fournir les renseignements nécessaires à l'application des lois en vigueur
- Usage abusif du téléphone portable
- Falsification du relevé d'heures
- Non-respect des consignes, directives et procédures de travail
- Toute faute professionnelle engageant la responsabilité de l'entreprise
- Refus de tout examen médical organisé par la Médecine du Travail
- Non-respect des consignes d'incendie
- Utilisation de machines ou d'engins dont le salarié n'a pas la charge
- Lacération des affiches de service apposées sur les lieux de travail
- Sans préjudice des dispositions régissant l'exercice du droit syndical dans les entreprises, introduction et distribution des tracts, imprimés, journaux, quêtes et affichages non autorisés, organisation ou participation à des réunions non autorisées
- Exercice de toute action sur le personnel de nature à mettre en cause la liberté du travail ou la liberté syndicale
- Négligence grave dans la conduite et l'entretien des véhicules
- Non-signalement de la perte matérielle ou juridique provisoire ou définitive de l'usage du permis de conduire ou du certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES)
- Non-signalement du refus de délivrance ou de renouvellement par la préfecture du titre ou de la carte de séjour autorisant à travailler en France
- Usage, à des fins personnelles, des cartes accréditives mises à disposition par l'entreprise.

Tout salarié commettant des infractions au présent règlement intérieur encourt une sanction disciplinaire qui, selon la gravité de la faute, peut aller jusqu'au licenciement ou la rupture anticipée du contrat de travail temporaire pour faute grave.

5. Harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes

Conformément aux articles L.1153-5-1 et L.2314-1 du Code du travail, l'employeur communique par voie d'affichage le nom et les coordonnées du référent harcèlement moral et sexuel.

5.1. Harcèlement moral

Article L. 1152-1 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 L. 1152-2 du Code du travail

« 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.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article 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. »

Article L. 1152-3 du Code du travail

« 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. »

Article L. 1152-4 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 L. 1152-5 du Code du travail

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

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se serait livré à de tels agissements fera l'objet de l'une des sanctions énumérées par le présent règlement.

Article L. 1152-6 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. »

5.2. Harcèlement sexuel

Article L. 1153-1 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 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 sexuel est également constitué :

a) 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 ;

b) 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. »

Article L. 1153-2 du Code du travail

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, 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.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article 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. »

Article L. 1153-4 du Code du travail

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul. »

Article L. 1153-5 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 L. 1153-5-1 du Code du travail

« 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. »

Article L. 1153-6 du Code du travail

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

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se serait livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement.

5.3. Sanctions pénales du harcèlement moral et sexuel

Article 222-33 du 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 222-33-2 du Code pénal

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

5.4. Autres dispositions relatives au harcèlement

Article L. 1154-1 du Code du travail

« 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 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 ».

Article L. 1154-1 du Code du travail

« 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 ».

Article L. 1155-1 du Code du travail

« 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 € ».

Article L. 1155-2 du Code du travail

« Sont punis de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3.750 euros 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. »

5.5. Agissements sexistes

Article L1142-1 du Code du travail

« Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

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 L1142-3 du Code du travail

« Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe. »

Tout discours ou comportement sexiste, entraînera, sous réserve du respect de la procédure disciplinaire, l'application de sanctions telles que prévues au présent règlement intérieur.

5.6. Procédure de signalement des actes de harcèlement et de violence au travail

Il est rappelé que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis dans l'entreprise.

Tout salarié s'estimant, de bonne foi, être victime ou témoin d'actes de harcèlement ou de violence au travail est tenu de le signaler à la Direction par écrit.

Le signalement devra contenir la description précise des faits dont le salarié estime être victime ou témoin, les dates des faits, l'identité de la ou les personnes qui seraient impliquées ainsi que l'identité des éventuels témoins.

La Direction accusera réception, sans délai, de ce signalement et procédera à une enquête afin d'une part, d'établir les circonstances exactes des faits de harcèlement ou de violence dénoncés et, d'autre part, de prendre les mesures nécessaires à la prévention de la santé et la sécurité du salarié ayant procédé au signalement.

L'enquête sera menée en toute impartialité et dans la discrétion. Les informations recueillies lors des auditions resteront confidentielles.

A l'issue de ces auditions, la Direction prendra les mesures nécessaires et pourra notamment, si les preuves sont suffisantes ou si des aveux ont été consignés, prendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

S'agissant plus spécifiquement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les salariés seront informés des coordonnées du référent prévu à l'article L.1153-5-1 du Code du travail, lequel est chargé de les orienter, de les informer et de les accompagner.

6. Protection du lanceur d'alerte

Conformément à 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, les lanceurs d'alerte bénéficient du dispositif de protection prévu au chapitre II.

7. Neutralité politique, philosophique et religieuse

Les personnels, quelles que soient leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, doivent respecter les personnes qu'ils côtoient dans l'exercice de leurs fonctions (collègues, membres de l'équipe, responsables hiérarchiques, clients) et se comporter de manière égale avec chacun.

Conformément aux principes de neutralité et de laïcité, il est interdit aux salariés en contact avec la clientèle de porter des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

Les dispositions ci-avant ne font pas obstacles à l'exercice de la liberté d'expression syndicales, dans les conditions prévues par la loi.

8. Entrée en vigueur et modifications ultérieures

Ce règlement a été soumis à l'avis du Comité Social et Économique.

Il sera communiqué auprès de la DREETS compétente et déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Lyon.

Ce règlement intérieur entrera en vigueur le 01/09/2024 soit au moins un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Toute modification du présent règlement intérieur sera soumise à la procédure définie à l'article L.1321-4 du Code du travail.

Fait à Lyon, le 1^{er} juillet 2024.

La Direction