

**RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

**APPLICABLE AUX SALARIÉS**

**DE L'UNITÉ ECONOMIQUE ET SOCIALE**

**GROUPE GÈNES DIFFUSION**

## **SOMMAIRE**

### **CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

### **CHAPITRE II - HYGIENE ET SECURITE**

Article 1 : Examens médicaux et pharmacie

Article 2 : Obligation de vigilance et de sécurité des salariés

Article 3 : Equipements de protection individuelle

Article 4 : Prévention des incendies

Article 5 : Réquisition des salariés

Article 6 : Droit d'alerte et de retrait

Article 7 : Accidents de trajet et de travail

Article 8 : Repas et boissons sur les lieux de travail

Article 9 : Vestiaires

Article 10 : Douches

### **CHAPITRE III - DISCIPLINE**

Article 11 : Accès à l'entreprise

Article 12 : Horaire de travail

Article 13 : Absences et retards

Article 14 : Discipline au travail

Article 15 : Utilisation des locaux de l'entreprise

Article 16 : Utilisation des biens et matériels de l'entreprise

Article 17 : Utilisation des véhicules

Article 18 : Utilisation du matériel informatique et de système d'information

Article 19 : Obligations de réserve et de discrétion professionnelles

Article 20 : Pratique de l'insémination animale

Article 21 : Abus d'autorité en matière sexuelle

Article 22 : Harcèlement moral

Article 23 : Lanceur d'Alertes

#### **CHAPITRE IV - SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET DROIT DE DEFENSE DES SALARIES**

Article 24 : Nature et échelle des sanctions

Article 25 : Limites apportées au pouvoir disciplinaire

Article 26 : Droits de la défense

Article 27 : Entrée en vigueur et modifications du règlement

## CHAPITRE I - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement intérieur pris en application des articles L.1321-1 à L.1321-6 du code du travail, précise pour le bon fonctionnement de l'entreprise à l'occasion du travail effectué pour son compte :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité
- les obligations générales des salariés en matière de sécurité
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline
- la nature et l'échelle des sanctions
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Il rappelle également les dispositions relatives aux droits de la défense, au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Le présent règlement intérieur s'applique dans son ensemble et sans réserve à toute personne liée par un contrat de travail à l'une des entreprises ou coopérative de l'Unité Economique et Sociale GROUPE GÈNES DIFFUSION.

Tout manquement aux dispositions du règlement intérieur pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Toute autre personne, notamment les travailleurs temporaires et les stagiaires exécutant un travail au sein de l'une des entités de l'UES GROUPE GÈNES DIFFUSION, est tenue de se conformer aux dispositions du présent règlement intérieur relatives aux règles d'hygiène et de sécurité et à celles relatives aux mesures générales et permanentes de discipline. En revanche, la procédure disciplinaire et les sanctions (III) relèveront de l'entreprise d'origine des intérimaires ou intervenants.

Ce règlement intérieur s'impose à chacun dans l'entreprise, en quelque endroit qu'il se trouve (lieu de travail, lieu de restauration, cour, parking...)

Il est complété par les notes de service et autres documents ne portant pas prescriptions générales et permanentes dans les domaines réservés au règlement intérieur, qui s'appliquent dès lors qu'ils sont portés à la connaissance du personnel.

Dans le présent règlement intérieur, l'employeur exerçant le pouvoir de direction s'entend par le directeur ou son représentant, étant entendu que les salariés relèvent en premier lieu de l'autorité de leur responsable hiérarchique direct.

Pour qu'il soit connu de tous, il est communiqué à chaque nouveau salarié lors de son embauche, pour qu'il en prenne connaissance.

## CHAPITRE II - HYGIENE ET SECURITE

Les dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité doivent, tant pour le bien commun que pour la protection de chacun, être très scrupuleusement respectées.

L'essentiel des mesures retenues par l'entreprise en application de ces dispositions et s'adressant à l'ensemble du personnel figure aux articles du présent chapitre.

Le refus du salarié de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène et à la sécurité peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

### **Article 1 : Examens médicaux et pharmacie**

1. 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 et de reprise.

2. Des armoires à pharmacie, à la disposition du personnel, sont placées sous la responsabilité de chaque responsable de centre qui doit maintenir un stock permanent de produits et médicaments d'usage courant en cours de validité.

### **Article 2 : Obligation de vigilance et de sécurité des salariés**

En application de l'article L 4122-1 du code du travail, il incombe à chaque salarié 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 conformément aux instructions données par l'employeur.

Le personnel doit respecter les dispositifs de sécurité prévus pour les différents appareils. Ils ne doivent en aucun cas être modifiés ou neutralisés.

Les appareils électriques doivent être en permanence reliés à la terre. Les protections doivent être maintenues en place lorsque ces appareils sont sous tension.

### **Article 3 : Equipements de protection individuelle**

L'entreprise met à disposition des salariés des équipements de protection individuelle adaptés à leur métier. Les EPI doivent être portés obligatoirement par les salariés lorsque leur activité le nécessite : vêtements de travail, chaussures ou bottes de sécurité, tablier de protection, sangles de contention, casques de protection, gants, lunettes,...

### **Article 4 : Prévention des incendies**

Les extincteurs présents sur site et les consignes à respecter en cas d'incendie sont clairement identifiés sur les panneaux et plans d'évacuations.

Les consignes à observer en cas d'incendie doivent être scrupuleusement respectées ; le matériel de lutte contre l'incendie ne peut être employé à un autre usage ou déplacé sans nécessité ou avoir son accès encombré.

Il est interdit de fumer et de vapoter dans les locaux de l'entreprise, en dehors des emplacements réservés aux fumeurs

Les véhicules mis à disposition des salariés par l'une des sociétés membres de l'UES est également considéré comme un lieu de travail à l'intérieur duquel aucun salarié ne peut être exposé à du tabagisme passif.

### **Article 5 : Réquisition des salariés**

Lorsqu'elles apparaissent compromises, l'employeur est autorisé à faire appel à des salariés de l'entreprise pour rétablir des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, en application de l'article L 4122-1 du code du travail.

### **Article 6 : Droit d'alerte et de retrait**

Tout salarié doit immédiatement signaler à son supérieur hiérarchique :

- toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;
- toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection

Il est en droit de se retirer de cette situation, dans la mesure où cela ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (article L4131-1 du code du travail).

### **Article 7 : Accidents de trajet et de travail**

Tout accident, même léger, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et le domicile, soit au cours du travail, devra être porté immédiatement à la connaissance de son responsable hiérarchique par le salarié, sauf cas de force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime.

Le salarié victime remplit l'imprimé et le fait parvenir au Service social de l'entreprise dans les deux jours ouvrables.

Les salariés sont par ailleurs tenus de communiquer et d'actualiser le nom et l'adresse de la personne à prévenir éventuellement en cas d'accident.

## **Article 8 : Repas et boissons sur les lieux de travail**

### **✓ Repas**

Les salariés sont autorisés à prendre leur repas sur leur lieu de travail dans la mesure où il n'y a pas de conséquence et/ ou contre-indication en terme de réglementation et/ou d'hygiène.

### **✓ Boissons, Substances illicites**

Il est interdit d'introduire ou de distribuer des boissons alcoolisées ou des substances illicites sur les lieux de travail pour être consommées sur place par le personnel.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer sur le lieu de travail en état d'ébriété ou sous l'emprise de substances illicites.

En cas de doute sérieux sur leur comportement, l'employeur se réserve le droit de recourir à l'**éthylotest** sur les salariés dont l'attitude constituerait une menace, pour eux-mêmes et/ou leur entourage. Il pourra être imposé à toute personne :

- manipulant des produits inflammables ou dangereux tels que l'azote liquide
- travaillant au contact des animaux
- conduisant un véhicule à moteur routier (notamment automobile) ou engin agricole.

En cas de recours à l'alcootest, l'employeur et le salarié concerné peuvent chacun se faire assister par un salarié appartenant à l'entreprise présent dans les locaux au moment du contrôle.

En cas de refus du salarié de se soumettre à l'alcootest, l'employeur se réserve le droit de recourir à un officier de police judiciaire et maintenir le salarié sur les lieux, considérant son obligation générale de sécurité. En cas de résultat positif de l'alcootest, le salarié a la possibilité de demander une contre-expertise au moyen d'analyses et examens médicaux, à ses frais.

## **Article 9 Vestiaires**

Les armoires-vestiaires individuelles sont mises à la disposition du personnel ne disposant pas d'un bureau dans les centres. Elles doivent être maintenues en état constant de propreté par les salariés. Il est interdit aux salariés de déposer leurs vêtements, objets et effets personnels en dehors de ces vestiaires.

## **Article 10 : Douches**

Des douches individuelles non personnalisées sont mises à disposition des salariés effectuant des travaux salissants ou devant se conformer à des obligations particulières d'hygiène.

## CHAPITRE III - DISCIPLINE

Les règles générales et permanentes de discipline dans l'entreprise sont, pour l'essentiel, précisées ci-après. Elles s'appliquent sous réserve des prérogatives particulières accordées par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, aux salariés exerçant des fonctions de représentation du personnel.

Le refus du salarié de se soumettre aux obligations relatives à la discipline peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement de façon graduelle comme le prévoit le code du travail.

### **Article 11 : Accès à l'entreprise**

Les entrées et sorties du personnel s'effectuent par les accès prévus à cet effet.

Le personnel n'a accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail et/ou de ses missions, il n'a aucun droit d'y entrer ou d'y demeurer pour une autre cause sauf s'il peut se prévaloir d'une autorisation délivrée par leur Responsable hiérarchique.

Il est interdit au personnel d'introduire ou de faire introduire dans l'entreprise des personnes étrangères à celles-ci, sans raison de service, sauf droits reconnus aux institutions représentatives du personnel ou dérogation de l'employeur.

### **Article 12 : Horaire de travail**

Les salariés doivent respecter l'horaire collectif de travail applicable à chaque service et affiché sur chaque site.

Chaque salarié doit se trouver à son poste, si besoin en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et la fin du travail.

Le temps de présence en entreprise, ainsi que le travail effectué en télétravail, constitue du temps de travail effectif, hors temps de pause.

La méconnaissance de ces dispositions constitue une faute.

### **Article 13 : Absences et retards**

Toute absence ou retard quel qu'en soit le motif doit être aussitôt justifié auprès du Responsable hiérarchique.

Tout retard réitéré constitue une exécution défectueuse du contrat de travail, passible de sanction disciplinaire.

En cas d'arrêt pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser dès que possible son responsable hiérarchique et en justifier par la production dans les 48 heures d'un certificat médical établi par le médecin traitant indiquant notamment la durée de l'arrêt.



Sauf en cas de force majeure, l'absence exceptionnelle est subordonnée à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans autorisation préalable du Responsable hiérarchique, sous réserve de l'exercice des attributions des représentants du personnel et de l'application de l'article 5 ci-dessus.

Les dates d'arrêts ou de reprise du travail, notamment à l'occasion des congés payés ou maladie, doivent être clairement définies et respectées impérativement.

Tout manquement aux dispositions du présent article peut entraîner l'application d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### **Article 14 : Discipline au travail**

Les salariés doivent se conformer aux instructions relatives aux modalités d'organisation du travail, aux procédures de délivrance et utilisation des matières premières, produits et outillage, aux procédures de vérification d'acceptation des travaux des supérieurs hiérarchiques habilités à diriger et à surveiller l'exécution du travail.

#### **Article 15 : Utilisation des locaux de l'entreprise**

Les locaux de l'entreprise sont réservés exclusivement aux activités professionnelles. Il ne doit y être fait aucun travail personnel, sauf autorisation expresse préalable du responsable hiérarchique.

Il est interdit, sauf dérogation accordée par le Responsable hiérarchique :

- d'introduire dans les lieux de travail des objets et marchandises destinés à y être vendus, échangés ou distribués, autres que dans le cadre du CSE,
- de distribuer ou faire circuler toutes espèces de brochures, publications, listes de souscriptions ou collectes, à l'exception de la collecte de cotisations syndicales ou de la diffusion de publications et tracts syndicaux dans les conditions prévues par la loi,
- d'afficher sur les murs en dehors des panneaux réservés à cet effet
- d'organiser ou de participer à des réunions, sous réserve de l'exercice du droit syndical.

#### **Article 16 : Utilisation des biens et matériels de l'entreprise**

Les salariés sont tenus de ranger, selon les modalités qui leur sont indiquées, et de conserver en bon état les biens qui leur sont confiés par l'entreprise pour l'accomplissement de leur travail. En aucun cas, ils ne peuvent être utilisés soit à des fins personnelles, soit à d'autres fins auxquelles ils sont destinés sauf accord préalable du responsable hiérarchique.

Il est interdit d'emporter des objets appartenant à l'entreprise, quels qu'ils soient, sans autorisation préalable du responsable hiérarchique.

Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit avant de quitter l'entreprise, restituer tous matériels et tous documents en sa possession appartenant à l'entreprise.

En cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'entreprise, le responsable de centre pourra procéder à une vérification avec le consentement des intéressés, du contenu des divers objets et effets emportés par le personnel ainsi que du contenu des vestiaires, en présence d'un témoin.

#### **Article 17 : Utilisation des véhicules**

Les dispositions relatives à l'utilisation des véhicules font l'objet d'un règlement particulier appelé « Règlement d'utilisation des véhicules ».

Chaque salarié appartenant à l'Unité Economique et Sociale GROUPE GÈNES DIFFUSION qui utilise un véhicule dans le cadre de son activité doit s'y référer.

#### **Article 18 : Utilisation du matériel informatique, de système d'information et de télécommunication**

L'utilisation du matériel, de système d'information et de télécommunication est soumise aux dispositions de la charte informatique en vigueur au sein du Groupe Gènes Diffusion.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

#### **Article 19 : Obligations de réserve et de discrétion professionnelles**

Le personnel employé par une entreprise de l'UES GROUPE GÈNES DIFFUSION ou y travaillant à quelque titre que ce soit est tenu de :

- faire preuve du plus grand respect d'autrui,
- garder une discrétion absolue sur toutes les opérations, financières, techniques ou autres, dont il aura eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions et sur tout ce qui a trait à l'activité d'une des entreprises et/ou de la coopérative, ses adhérents, clients et usagers.

#### **Article 20 : Pratique de l'insémination animale**

Les inséminateurs s'interdisent de pratiquer tout acte relevant de l'exercice de la médecine vétérinaire défini à l'article L 243-1 du code rural ou pouvant porter atteinte à la réglementation de la pharmacie vétérinaire.

Tout manquement expose son auteur à une sanction disciplinaire.

#### **Article 21 - Interdiction du harcèlement et des agissements sexistes**

##### **21.1 Harcèlement sexuel**

Selon les dispositions des articles L. 1153-1 à L1153-6 du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits (art. L. 1153-1) :

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 ;

Le harcèlement est également constitué :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportement 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 comportement, 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, 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 (art. L. 1153-2).

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-2 est nul (art. L. 1153-4).

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 (art. L. 1153-5).

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 (art. L. 1153-5-1).

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6).

## **21.2 Harcèlement moral**

Selon les dispositions des articles L. 1152-1 à L1152-6 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 (art. L. 1152-1).

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 (art. L. 1152-2).

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 (art. L. 1152-3).

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 (art. L. 1152-4).

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1152-5).

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 (art. L. 1152-6).

### **21.3 Autres dispositions relatives au harcèlement**

Selon les dispositions des articles L. 1154-1 à L. 1155-2 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 (art. L. 1154-1).

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 (art. L. 1154-2).

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 € (art. L. 1155-1).

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 (art. L. 1155-2).

#### **21.4 Agissement sexiste**

Selon l'article L. 1142-2-1 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. Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

#### **Article 22 - Neutralité**

Les salariés devront éviter d'exprimer leurs convictions (religieuses, politiques...) dans le cadre de l'entreprise.

#### **Article 23 - Lanceur 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.

## **CHAPITRE IV - SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET DROITS DE DEFENSE DES SALARIES**

### **Article 24 : Nature et échelle des sanctions**

Tout agissement d'un salarié considéré comme fautif (et spécialement, tout manquement au présent règlement, adaptations ou modifications et aux notes de service de l'entreprise) peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, susceptible d'affecter, immédiatement ou non, sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Selon la nature des faits et circonstances et selon qu'il s'agit de fautes légères, sérieuses, graves ou lourdes, l'employeur peut appliquer les sanctions suivantes :

- avertissement : mise en garde écrite alertant le salarié sur l'exécution défectueuse de son contrat de travail susceptible d'être invoqué ultérieurement à l'appui d'une sanction disciplinaire au sens de l'article L 1331-1 du code du travail
- mise à pied disciplinaire dans la limite maximale de 6 jours : suspension temporaire du contrat de travail qui entraîne pour le salarié l'interdiction d'exercer ses fonctions et la perte corrélative de la rémunération
- mutation disciplinaire : affectation à un autre poste de qualification équivalente
- rétrogradation disciplinaire : affectation à un autre poste de qualification ou hiérarchie inférieure entraînant une baisse correspondante de rémunération
- licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

L'employeur se réserve la possibilité d'appliquer des sanctions différentes à plusieurs salariés coupables d'une même faute.

### **Article 25 : Limites apportées au pouvoir disciplinaire**

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai, à l'exercice de poursuites pénales, conformément à l'article L1332-4 du code du travail.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction, conformément à l'article L1332-5 du code du travail.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses, ou sauf inaptitude constatée par la médecine du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée ci-dessus en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis ci-dessus ou pour les avoir relatés.

### **Article 26 : Droits de la défense**

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.

En outre, toute sanction, « 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 (ou coopérative), la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié » sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L1332-1 à L1332-3 du code du travail.

### **Article 27 : Entrée en vigueur et modifications du règlement**

#### **Article 27.1 - Date d'entrée en vigueur**

**27.1.1** Ce règlement entre en vigueur le ..... (à compléter) ; il a été préalablement porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche, conformément aux dispositions du code du travail et déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes.

**27.1.2** Conformément à l'article L. 1321-4 du code du travail, ce règlement a été soumis à l'avis du CSE (l'avis émis par le CSE a été adressé à l'inspecteur du travail en même temps que deux exemplaires du règlement).

#### **Article 27.2 - Modifications ultérieures**

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.

Fait à Douai le 1<sup>er</sup> Septembre 2023 à Douai.

Claude GRENIER, Directeur.