

# Règlement intérieur (version applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2022)

Juin 2022



(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Le présent règlement est conforme aux dispositions des articles L. 1321-1 et L.1321-2 du Code du travail.

Le règlement intérieur fixe :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de leur santé et de leur sécurité dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du Code du travail ou par la convention collective applicable ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

Il peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés dans les conditions de l'article L. 1321-2-1 du Code du travail.

Le règlement intérieur s'impose à chacun des salariés dans l'ensemble de l'entreprise, en quelque endroit qu'il se trouve (lieu de travail, cantine, cour, parking, etc.).

Les dispositions relatives à la discipline, à la santé et à la sécurité s'appliquent à l'ensemble des personnels présents dans l'entreprise, y compris les intérimaires et stagiaires, ainsi qu'à toute personne qui exécute un travail dans l'entreprise, peu importe qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail avec celle-ci.

Les règles relatives à la procédure disciplinaire, à la nature et à l'échelle des sanctions ne s'appliquent qu'aux salariés de l'entreprise.

Un exemplaire du présent règlement est remis à chacun des membres du personnel.

## **I. Santé et sécurité au travail**

- Consignes de sécurité

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées ..... (*précisez*) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles en cas de non-respect.

- Prévention des risques de pandémie (mesures Covid-19)

Dans un contexte où le Covid-19 est toujours en circulation le respect des gestes barrière reste d'actualité. Il est notamment important de :

- se laver les mains aussi souvent que possible au moyen d'eau et de savon liquide présent dans les sanitaires et fourni par la direction ou au moyen du gel hydro alcoolique disposé dans les bureaux à l'usage libre des salariés ;
- tousser et éternuer dans un mouchoir à usage unique ou dans son coude. Les mouchoirs devront être jetés dans les contenants prévus à cet effet par la direction et signalés comme tels ;
- ne pas serrer les mains et éviter les embrassades.

- Accident – Déclaration

Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail (ou du trajet) doit être porté à la connaissance du chef hiérarchique de l'intéressé 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.

- Entretien du matériel

Il est obligatoire de maintenir l'ensemble du matériel en parfait état de propreté et d'entretien et d'aviser le supérieur hiérarchique de toute défaillance qui pourrait être constatée.

- Usage des équipements

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle et les substances et préparations dangereuses doivent être utilisés dans les conditions suivantes : ..... (*précisez*).

Compte tenu des impératifs de protection de la santé et de la sécurité et du port obligatoire des équipements de protection individuelle (exemple : casque de chantier, charlotte, etc.), le port de bijoux et de couvre-chefs faisant obstacle à cette protection est interdit.

- Usage du tabac et de la cigarette électronique

Il est strictement interdit de fumer ou de vapoter dans les locaux de l'entreprise.

**Variante**

Il sera prochainement mis à la disposition des salariés une salle close affectée à la consommation de tabac.
--

Le fait de fumer dans les locaux de l'entreprise (*éventuellement* : ou en dehors des emplacements strictement aménagés à cet effet) expose le salarié à des sanctions disciplinaires, à une amende forfaitaire maximale de 450 euros ou à des poursuites judiciaires. Pour le vapotage l'amende maximale est de 150 euros.

- Incendie

Les salariés doivent prendre connaissance des consignes de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie. Celles-ci sont affichées dans les locaux de l'entreprise. Ils doivent participer aux exercices annuels d'évacuation et les respecter strictement. En cas d'incendie, toute personne ayant une formation de pompier pourra être réquisitionnée.

Tout matériel de secours ou d'extinction doit être rendu libre d'accès. Aucun matériel de secours ne peut être manipulé hors incendie.

- Alcool

**Variante 1 : entreprises dans lesquelles il n'existe pas de postes « à risques »**

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

**Variante 2 : entreprises dans lesquelles il existe des postes « à risques »**

L'introduction et la consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de travail sont strictement interdites pour les salariés occupant les emplois suivants :

- salariés appelés à conduire des véhicules automobiles : ..... (énoncez les emplois concernés) ;
- salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : ..... (énoncez les emplois concernés) ;
- salariés appelés à manipuler des produits dangereux : ..... (énoncez les emplois concernés) ;
- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : ..... (énoncez les emplois concernés) ;
- salariés appelés à travailler en hauteur ou sur le réseau électrique : ..... (énoncez les emplois concernés).

Pour les autres salariés non concernés par cette interdiction absolue, la consommation des alcools suivants ..... (précisez : vin, cidre, poiré et bière) est autorisée lors des repas en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper son emploi.

- Éthylotest

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (C. trav., art. R. 4228-21).

Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié occupé à l'exécution de certains travaux dangereux (conduite de véhicule, utilisation de machines dangereuses) de se soumettre à un éthylotest si son état présente un danger pour sa sécurité ou celle des autres. Le salarié pourra demander l'assistance d'un tiers ainsi que le bénéfice d'une contre-expertise.

La liste des salariés pouvant être soumis à l'éthylotest est la suivante :

- salariés appelés à conduire des véhicules automobiles : ..... (énoncez les emplois concernés) ;
- salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : ..... (énoncez les emplois concernés) ;
- salariés appelés à manipuler des produits dangereux : ..... (énoncez les emplois concernés) ;
- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : ..... (énoncez les emplois concernés).

En cas de constatation d'un état d'ivresse, l'entreprise pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à son domicile du salarié concerné. Elle 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.

Un taux d'alcoolémie supérieur à la limite autorisée ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.

- Drogues

#### Mesures applicables à l'ensemble du personnel

La consommation et l'introduction de drogues sur les lieux de travail sont interdites.

L'arrivée sur les lieux de travail en état d'imprégnation de drogue est interdite.

La consommation de drogue en dehors des lieux de travail n'engendre en aucun cas la responsabilité de l'entreprise. Elle doit rester compatible avec l'exercice en toute lucidité et en toute sécurité d'une activité professionnelle.

Tout manquement à ces obligations est de nature à justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### Mesures particulières applicables aux postes « à risques » et test de dépistage

Pour les catégories de salariés listées ci-après, en concertation avec le médecin du travail, et après consultation du comité social et économique, une vigilance particulière quant à leur état d'imprégnation de drogue sera exercée :

- salariés appelés à conduire des véhicules automobiles : ..... (*énoncez les emplois concernés*) ;
- salariés appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux : ..... (*énoncez les emplois concernés*) ;
- salariés appelés à manipuler des produits dangereux : ..... (*énoncez les emplois concernés*) ;
- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : ..... (*énoncez les emplois concernés*) ;
- salariés appelés à travailler en hauteur ou sur le réseau électrique : ..... (*énoncez les emplois concernés*).

La direction pourra solliciter la réalisation d'un test salivaire de dépistage de la consommation de drogue. Ce contrôle pourra être pratiqué, au choix, avant la prise de poste, à la fin de la journée, à n'importe quel moment de la journée, à titre préventif ou en raison d'un comportement permettant de penser que le salarié se trouve sous l'emprise de drogue.

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. Cette personne 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(s) témoin(s).

Avant la réalisation du test, le salarié sera informé :

- qu'il est en droit de refuser le test ;
- qu'un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;
- qu'il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l'entreprise ;
- 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.

En cas de contrôle positif, l'employeur pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à son domicile du salarié concerné. Une mise à pied conservatoire pourra, le cas échéant, être mise en œuvre.

L'employeur 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 des drogues.

Un contrôle positif aux drogues ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

- Repas et conservation de denrées

Il est interdit de prendre ses repas sur les lieux de travail. Les repas doivent être pris dans la salle ..... (*précisez*).

Il est interdit de conserver des denrées périssables ou des matières dangereuses. La société se réserve le droit de faire ouvrir les armoires dans lesquelles elles pourraient être entreposées en cas de nécessité liée à la santé et à la sécurité, en présence de l'intéressé et, sauf cas d'urgence, en présence d'une autre personne appartenant à l'entreprise.

- Visites médicales

En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre à la visite d'information et de prévention, aux visites médicales obligatoires périodiques, ainsi qu'aux visites médicales de reprise.

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

## II. Discipline

- Respect des instructions

Dans l'exécution de son travail, chaque membre du personnel est tenu de respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques.

- Horaire de travail

Les salariés doivent respecter l'horaire de travail affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique sous peine de sanctions. La durée du travail s'entendant du travail effectif, chaque salarié devra se trouver à son poste en tenue de travail aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

- Tenue vestimentaire

Les salariés doivent en toutes circonstances présenter une tenue vestimentaire décente.

### **Ajout en cas de contact avec la clientèle**

Les salariés dont les missions les amènent à être en contact visuel avec la clientèle, au regard des impératifs liés à l'image et à la notoriété de la société, devront porter pour l'exercice de ces missions ..... (*l'uniforme/les vêtements/l'insigne*) fournis par la direction.

Les salariés dont les missions exigent le respect de règles spécifiques d'hygiène et de sécurité devront porter les tenues et équipements de protection indiqués par leur hiérarchie, qui seraient justifiés par l'intérêt légitime de l'entreprise et proportionnés au but recherché.

Ces tenues et équipements ne porteront en aucun cas atteinte aux libertés individuelles et collectives des salariés, à la dignité humaine et à l'interdiction des discriminations.

- Accès aux locaux de travail

L'accès à l'entreprise est réservé aux seuls salariés de l'entreprise, sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel, de l'autorisation de la direction ou pour des raisons de service (*éventuellement : l'accès doit se faire par la porte d'accès réservée au personnel*).

Toute entrée ou sortie de l'entreprise donne lieu à pointage effectué personnellement par le salarié. Toute erreur de pointage doit être signalée immédiatement. Toute fraude de pointage ou tentative de fraude pourra donner lieu à sanction.

Le personnel n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux du travail pour une cause autre que l'exécution de son contrat de travail, s'il ne peut se prévaloir :

- soit d'une disposition légale (disposition relative aux droits de la représentation du personnel ou des syndicats, notamment) ;
- soit d'une autorisation de la direction.

- Fouille

Pour des raisons impérieuses de sécurité, il pourra être procédé par la direction à des fouilles dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de la personne. Le salarié préalablement averti pourra s'opposer à un tel contrôle. Il pourra aussi exiger la présence d'un témoin lors de cette vérification. En cas de refus du salarié, la direction pourra recourir à un officier de police judiciaire.

- Absences

Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles et faire l'objet d'une autorisation délivrée par le supérieur hiérarchique de l'intéressé. Toute absence non autorisée constitue une faute passible, le cas échéant, d'une sanction disciplinaire.

- Absence pour maladie

En cas d'absence pour maladie ou accident, ou de prolongation d'arrêt de travail, le salarié doit transmettre dans les 48 heures à l'entreprise un certificat médical indiquant la durée prévisible de son absence. Toute absence non justifiée pourra faire l'objet d'une sanction.

- Représentants du personnel

Pour des raisons d'organisation, les représentants du personnel, élus ou désignés, doivent dans la mesure du possible prévenir leur supérieur hiérarchique avant de quitter leur poste de travail pour exercer leur mandat.

- Retards

Tout retard doit être justifié auprès du supérieur hiérarchique. Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

- Matériel appartenant à l'entreprise

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à des fins personnelles sans autorisation.

Lors de la cessation de son contrat de travail ou en cas de modification de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit, tout salarié doit restituer les matières premières, l'outillage, les machines, les dessins et, en général, tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l'entreprise.

En cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'entreprise, la direction peut procéder à une vérification, avec le consentement des intéressés et en leur présence, du contenu des divers effets et objets personnels, pour autant qu'elle préserve la dignité et l'intimité des personnes concernées. Le salarié pourra demander la présence d'un témoin. En cas de refus, la direction pourra faire procéder à la vérification par un officier de police judiciaire compétent.

- Usage des locaux de l'entreprise

Les locaux de l'entreprise sont exclusivement réservés à un usage professionnel. Il ne doit pas y être exécuté de travail personnel.

Il est interdit :

- d'y distribuer et afficher tout document à l'exception de la diffusion des publications et tracts syndicaux qui peut être effectuée sans autorisation, dans les conditions prévues par la loi ;
- d'y introduire des objets et des marchandises destinés à y être vendus, sauf dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité social et économique ;
- d'y effectuer sans autorisation de la direction des collectes, à l'exception des seules collectes de cotisations syndicales ;
- d'y provoquer des réunions pendant les heures et sur les lieux du travail, sous réserve de l'exercice du droit de grève et d'expression des salariés, et des droits des représentants du personnel ;
- de dormir dans les locaux de travail et de s'y maintenir en cas d'ordre d'évacuation de la direction.

L'affichage est interdit sur les murs (sauf sur les panneaux réservés à cet effet).

- Communications téléphoniques

Les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas d'urgence.

### III. Sanctions et procédure disciplinaires

- Sanctions

Toute violation du règlement intérieur ou tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Les sanctions pourront être les suivantes :

- blâme sans inscription au dossier : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention du salarié en lui reprochant son comportement fautif ;
- blâme avec inscription au dossier : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire : suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération pour une durée maximale de ..... jours (*attention : la mise à pied n'est licite que si le règlement précise sa durée maximale*) ;
- mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction sans perte de rémunération ;
- rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent avec perte de responsabilité et de rémunération ;

- licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail avec exécution ou non du préavis, avec indemnités ou non, en fonction de la gravité de la faute.
- Procédure disciplinaire et droit de la défense

Toute sanction, « 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 », sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 à L. 1332-3 et R. 1332-1 à R. 1332-4 du Code du travail.

Le salarié sera tout d'abord convoqué dans un délai de 2 mois à compter de la connaissance des faits fautifs par l'employeur à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Suivra l'entretien préalable, au cours duquel lui seront exposés les faits reprochés et ses explications recueillies. En fonction de ses explications, l'employeur enverra ou non la lettre de sanction en recommandé avec accusé de réception au plus tôt après 2 jours ouvrables et au plus tard 1 mois après l'entretien.

La sanction sera non seulement notifiée par écrit au salarié, mais aussi motivée.

#### IV. Harcèlement sexuel et moral et agissements sexistes

- 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 (version applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022)

« *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 (version applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022)**

*« 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.

- 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 (version applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022)**

*« 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 d'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. »*

- Sanction pénale du harcèlement sexuel ou moral : 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. »*

- Agissements sexistes

**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. »

**V. (article à insérer dans le règlement intérieur au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2022)****Protection des lanceurs d'alerte**

Est un lanceur d'alerte toute personne physique qui « signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ».

**Si l'entreprise compte moins de 50 salariés et ne dispose pas de procédure de recueil des alertes professionnelles :**

Si un salarié prend connaissance de telles informations (sans que ces informations soient soumises au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat), il lui appartient de signaler ces informations auprès de son supérieur hiérarchique direct ou indirect ou auprès de l'employeur [ou auprès du référent désigné à cet effet par l'employeur et dont le nom est indiqué sur les affichages obligatoires existants dans l'entreprise.

**Si l'entreprise compte au moins 50 salariés :**

Si un salarié prend connaissance de telles informations (sans que ces informations soient soumises au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat), il lui appartient de signaler ces informations en utilisant le dispositif de recueil d'alerte mis en place dans l'entreprise selon les modalités suivantes : ..... (détaillez).

Le salarié lanceur d'alerte peut à son choix également effectuer un signalement auprès d'un organisme externe à l'entreprise, après ou à la place d'un signalement interne. La liste des organismes auprès desquelles une alerte extérieure peut être réalisée figure à l'article 8-II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

Le salarié lanceur d'alerte peut enfin procéder à une divulgation publique des informations portées à sa connaissance uniquement dans des situations limitées : en cas de danger grave et imminent ou manifeste pour l'intérêt général ; après avoir procédé à un signalement externe sans qu'aucune mesure appropriée n'ait été prise dans le délai imparti à l'organisme concerné ; si un signalement externe ferait encourir à son auteur un risque de représailles ou ne peut permettre de remédier à la situation en raison notamment de motifs sérieux tendant à un conflit d'intérêt de l'autorité compétente pour traiter l'alerte.

Le salarié lanceur d'alerte bénéficie des protections contre les mesures de représailles prises suite au signalement ou la divulgation de l'alerte. Cette protection est prévue par l'article L. 1132-3-3 du Code du travail.

## VI. Principe de neutralité

### **Attention**

*Cette clause n'est à insérer dans votre règlement intérieur que si les restrictions à la manifestation des convictions des salariés sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché (C. trav., art. L. 1321-2-1). Cette interdiction ne peut pas être générale et absolue.*

Le port visible de signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail est interdit aux salariés en contact visuel avec des personnes extérieures de l'entreprise (*par exemple : contact avec des jeunes enfants, contact visuel avec des clients, etc.*).

Cette restriction est justifiée par le(s) motif(s) suivant(s) : ..... (*précisez des motifs satisfaisant aux conditions légales*).

Les salariés devront s'abstenir d'exprimer leurs convictions ..... (*religieuses, politiques, etc.*) dans le cadre de l'entreprise, dans la mesure où ..... (*précisez les raisons de cette restriction*).

D'autre part, toute pratique religieuse qui porte atteinte au respect des libertés et droits de chacun, à l'égalité entre les femmes et les hommes ou à la dignité et au respect de la personne humaine est interdite sur le lieu de travail.

## VII. Protection des données personnelles

Dans le cadre du règlement n° 2016/679, du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, l'entreprise est amenée à collecter et traiter des données personnelles concernant le personnel.

À cet effet, un document d'information détaillant les données collectées, la finalité et les traitements qui en sont effectués est mis à disposition des salariés auprès de : ..... (*indiquez les coordonnées de la personne ou du service concerné*).

### **Variante**

Un document d'information détaillant les données collectées, la finalité et les traitements qui en sont effectués est diffusé auprès des salariés au moyen de : ..... (*précisez : affichage, intranet, remise en main propre, etc.*).

Les salariés bénéficient notamment du droit à l'information, du droit d'accès, de rectification, d'opposition, du droit à la limitation du traitement, à l'effacement, à la portabilité des données et du droit d'être informés en cas de violation de ces données.

Pour exercer l'ensemble de ces droits, les salariés peuvent s'adresser à ..... (*indiquez les coordonnées de la personne responsable*).

### **À ajouter en présence d'un délégué à la protection des données (DPD)**

Le délégué à la protection des données (DPD) désigné par l'entreprise est l'interlocuteur de référence pour toute information complémentaire concernant le traitement des données personnelles du salarié. Ses coordonnées sont les suivantes : ..... (*indiquez le nom, le numéro de téléphone et l'adresse mail du DPD salarié ou prestataire externe*).

## VII. Entrée en vigueur

Ce règlement est porté par tout moyen 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.

Il a été déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de ..... et entre en vigueur le ..... (*précisez*), soit au moins 1 mois après l'accomplissement des dernières formalités de dépôt et de publicité.

Ce règlement a été soumis aux membres du comité social et économique.

L'avis émis par le CSE a été adressé à l'inspection du travail en même temps que deux exemplaires du règlement.

## VIII. Modifications ultérieures

Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement, notamment suite au contrôle de l'administration du travail, feront l'objet des mêmes procédures de consultation, publicité et dépôt.

Fait à ..... (*lieu*), le ..... (*date*)