**MODELE –TYPE**

**Règlement Intérieur**

**Branche HPA**

**(A adapter)**

I. Objet et champ d’application

Article 1- Objet

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L.1321-1 et suivants du Code du travail.

Il fixe, conformément aux dispositions législatives :

* Les mesures d’application de la réglementation en matière de **santé e**t **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 la sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu’elles paraissent compromises.
	+ Les **règles générales et permanentes relatives à la discipline,** notamment **la nature et l’échelle des sanctions** que peut prendre l’employeur.

Par ailleurs, le règlement intérieur rappelle :

* + **Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés en cas de sanction disciplinaire** prévue par le Code du Travail ou, le cas échéant, la convention collective applicable (*art.L.1321-2 c.trav.).*
	+ **les dispositions** relatives aux **harcèlements moral et sexuel** et à **l’interdiction de tout agissement sexiste** *(Loi du 08/08/2016).*

Article 2- Champ d’application

L’ensemble des salariés de l’entreprise est visé par ce règlement intérieur. Celui-ci s’impose à chacun des salariés dans l’ensemble de l’entreprise, quel que soit le lieu où il exerce son travail.

Les personnes mises à disposition par une société de travail temporaire ou effectuant un stage dans l’entreprise et, d’une façon générale, toute les personnes ayant une mission à accomplir dans l’entreprise sont concernées par les dispositions relatives à la santé et à la sécurité.

Des notes de services peuvent compléter ou préciser les dispositions du présent règlement ou ses modalités d'application, sous réserve du respect des formalités légales en vigueur, lorsqu’elles portent prescriptions générales et permanentes dans les matières rappelées à l’article 1 ci-dessus.

**II. Santé et sécurité au travail**

Article 3 - Consignes de sécurité et prévention

Le personnel doit respecter les prescriptions générales prévues par la réglementation en matière de santé et de sécurité ainsi que les obligations en matière de médecine du travail.

Il doit se conformer à toutes les indications générales ou particulières édictées par la direction et portées à sa connaissance par tout moyen, notamment par le tableau d’affichage, par le présent règlement ou par note de service.

Tout salarié est tenu de participer aux actions d’information ou de formation à la prévention mises en place au sein de l'entreprise pour lesquelles leur présence est prévue.

De même, tout salarié ne saurait se soustraire à l'obligation de participer, selon les consignes particulières qui seront données, au coup par coup, aux différentes actions, aux opérations mises en œuvre pour établir les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé, si besoin était.

Le non-respect des consignes de santé, d'hygiène et de sécurité peut donner lieu à l'une des sanctions prévues au présent règlement intérieur.

De manière générale, conformément à la loi, il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa sécurité et de sa santé mais aussi de celles des autres personnes qui pourraient être concernées du fait de ces actes ou manquements. Il doit aussi signaler à son responsable hiérarchique tout danger dont il a connaissance.

Article 4– Accidents du travail

Tout accident de travail, même léger, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et le domicile, soit au cours du travail, doit être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique par le salarié ou par tout témoin le plus rapidement possible dans la journée même de l’accident ou au plus tard dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime.

Article 5– Entretien du matériel et de l’outillage

Chaque membre du personnel veille à conserver en bon état les machines, l'outillage et, en général, le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. L'utilisation de ces matériels à d'autres fins que leur objet, est strictement interdite.

Si le poste de travail occupé implique l’entretien ou le nettoyage des machines, le salarié est tenu d'y consacrer le temps nécessaire et de procéder strictement suivant les directives données. En dehors de ce cas, Il est interdit au personnel d'exécution de s'occuper, de sa propre initiative, de l'entretien des machines auxquelles il peut être affecté.

Tout incident de fonctionnement doit être immédiatement signalé aux responsables. En aucun cas, l'agent d'exécution ne doit procéder aux réparations sans y avoir été préalablement autorisé ou invité.

Article 6– Usage des équipements et des produits

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle et les produits et préparations dangereuses doivent être utilisés dans les conditions suivantes : ..... *(précisez).A titre d’exemple :*

* *Respecter les consignes données,*
* *Lire les instructions et recommandations du fournisseur*
* *Utiliser uniquement les outils adaptés.*
* *Ne JAMAIS retirer ni modifier les dispositifs de protection,*
* *Porter obligatoirement les équipements de protection individuelle adaptés et mis à disposition par l’entreprise, en fonction des postes de travail;*
* *Ne JAMAIS mélanger les produits entre eux ;*
* *Stocker les produits séparément et dans les locaux prévus à cet effet.*

Article 7– Vestiaires

Le personnel dispose, selon les dispositions du code du travail, pour ranger ses vêtements et ses effets personnels, d'armoires individuelles qui doivent être nettoyées régulièrement par chaque utilisateur et utilisées que pour l’usage auquel elles sont destinées.

L'accès au vestiaire est normalement interdit pendant les heures de travail.

L'ouverture et la fouille des armoires individuelles peuvent être justifiées pour raisons d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. L'ouverture d'une armoire individuelle ne peut être effectuée qu'en présence de l'intéressé ou celui-ci prévenu, et sauf cas d’urgence, en présence d’une autre personne appartenant à l’entreprise. Les autres garanties prévues au Titre III sont applicables.

Article 8– Installations sanitaires

Conformément aux articles R4228-1 et suivants du code du travail, l'entreprise met à la disposition du personnel des installations sanitaires régulièrement entretenues et qui doivent être tenues en parfait état de propreté.

Article 9 - Repas et conservation de denrées

Conformément à l'article R. 4228-19 du Code du travail, il est interdit au personnel de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail. Les repas doivent être pris dans le local de restauration prévu à cet effet *(entreprise dans laquelle le nombre de travailleurs est au moins égal à 25)* OU à l’emplacement prévu pour se restaurer *(entreprise dans laquelle le nombre de travailleurs est inférieur à 25).*

**Article 10 - Usage du tabac et vapotage**

En l’application du décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006, il est strictement interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise, à l’exception des emplacements réservés à cet effet. Les mégots doivent être jetés dans les cendriers prévus.

De plus, conformément à l'article 4 du décret n° 2017-633 du 25 avril 2017, il est également interdit de vapoter dans les locaux de l'entreprise.

Article 11 - Incendie

Les salariés doivent prendre connaissance et respecter les consignes de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie. Celles-ci sont affichées dans les locaux de l'entreprise.

Ils doivent veiller notamment au libre accès aux moyens matériels de lutte (extincteurs, lances,…) ainsi qu’aux issues de secours. Aucun matériel de secours ne peut être manipulé hors incendie.

Les salariés 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.

Article 12 - Exercice du droit d’alerte et de retrait

Tout salarié ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut se retirer de son poste conformément aux dispositions de l’article L.4131-1 du code du travail. Il doit en avertir son supérieur hiérarchique direct concomitamment à l'exercice de son retrait.

De manière générale, le salarié doit informer son supérieur hiérarchique de toute défectuosité qu’il peut constater sur le matériel, l’équipement et les installations qu’il utilise dans le cadre de son travail.

Article 13 - Alcool – Drogue

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l’entreprise en état d’ivresse manifeste ou sous l’emprise de drogue.

Sauf autorisation expresse, la consommation des boissons alcoolisées par les personnes exerçant un emploi dangereux dans les locaux de travail est interdite.

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

Les boissons énumérées à l’article R 4228-20 du code du travail (c’est-à-dire le vin, la bière, le cidre, le poiré, l’hydromel non additionnés d’alcool) pourront éventuellement être distribuées et consommées, de manière raisonnable et encadrée, dans l’enceinte de d’entreprise lors des manifestations autorisées par la direction.

Article 14- Tests de dépistage

Dans un souci de sécurité, la Direction se réserve le droit de recourir à des tests de dépistage (alcool et/ou drogue) auprès des salariés occupés aux emplois ci-dessous énumérés, qui manipulent des produits dangereux, ou qui sont affectés à une machine dangereuse, ou qui conduisent des véhicules automobiles, ou qui exercent des fonctions au titre desquelles la santé ou la sécurité d’autres personnes peuvent être impliquées.

Les salariés occupant les postes ci-dessous peuvent être soumis à un test de dépistage (éthylotest ou test salivaire de dépistage de drogue) :

* Salariés appelés à conduire des véhicules et engins motorisés : *(préciser les emplois concernés)*
* Salariés appelés à manipuler des machines, des produits ou du matériel dangereux : *(préciser les emplois concernés)*
* Salariés appelés à assurer la sécurité des personnes : *(préciser les emplois concernés)*
* Autres : *(préciser les emplois concernés)*

Le salarié pourra exiger lors de ce contrôle la présence d’un tiers appartenant à l’effectif de l’entreprise et pourra demander qu’il soit procédé à une contre-expertise de son état, à ses frais. A défaut de contre-expertise, le résultat de l’alcootest ou du test anti-stupéfiant sera considéré comme définitif.

Afin de garantir son objectivité et le respect de la dignité et les droits de la personne, les tests de dépistage seront pratiqués par une personne appartenant à l’entreprise, habilitée et formée à cet effet. Cette personne devra s’assurer de la viabilité du test et respecter les consignes d’utilisation. Elle est tenue à une stricte obligation de discrétion à l’égard des tiers.

En tout état de cause, en application du principe de précaution ou en cas de contrôle positif, lorsque l’état de santé d’un salarié ne lui permet pas d’assurer normalement ses missions :

* L’employeur ou le responsable hiérarchique devra prendre les mesures nécessaires pour le raccompagner ou le faire raccompagner à son domicile, ou prévenir les services de secours si l’état de santé du salarié est jugé critique ;
* L’employeur ou le salarié pourra solliciter une visite médicale auprès du médecin du travail compétent ;
* Si le salarié adopte un comportement agressif et dangereux pour lui-même ou pour les autres, l’employeur ou le responsable hiérarchique pourra faire appel à la force publique afin de faire cesser le risque provoqué par l’état d’ébriété ou d’emprise de drogues.

Article 15 - 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 et de reprise, ainsi qu’aux visites d’information et de prévention.

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

Article 16- Horaires et temps de travail

III. Dispositions générales et permanentes relatives à la discipline générale

Les salariés doivent respecter les horaires de travail applicables à leur fonction sous peines de sanctions. La durée du travail s’entendant du travail effectif, chaque salarié devra se trouver à son poste et en tenue de travail aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

Les horaires de travail sont fixés par la direction en respect des règles en vigueur au sein de la société et sont affichés sur le panneau d’affichage destiné au personnel.

Les salariés devront de plus respecter les modifications des horaires éventuellement décidées par la direction, dans les limites et le respect des règles et formalités édictées par la loi, les conventions collectives applicables et les accords d’entreprise ; y compris si cela entraine l’exécution d’heures supplémentaires ou de récupération.

Les heures supplémentaires ne peuvent être accomplies qu’à la demande de l’employeur, ou avec son accord, formulé préalablement à leur exécution.

Nul ne peut modifier, sans autorisation de l'employeur ou de son responsable hiérarchique, la date de ses congés annuels (période principale comme reliquat) ni prolonger son absence à ce titre.

**Article 17 – Entrées et sorties autorisées**

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 services.

Les salariés n’ont accès aux locaux de l’entreprise que pour l’exécution de la prestation prévue dans leur contrat de travail. 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.

Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles ; elles sont subordonnées à une autorisation délivrée par le supérieur hiérarchique/la Direction de l’établissement, sous réserve de l’exercice du droit de se retirer en cas de danger grave et imminent et des droits reconnus en matière syndicale ou de représentation du personnel.

Article 18- Retards et absences

Toute absence prévisible doit être préalablement autorisée, sous réserve des droits des représentants du personnel. Le salarié est tenu de présenter sa demande au moins 48 heures à l’avance et doit indiquer la durée et le motif de l’absence. Une absence ne faisant pas l'objet d'une justification sera considérée comme une absence sans motif. A défaut de motif valable, les absences, ou retards répétés et non justifiés, constituent des fautes qui peuvent être sanctionnées.

Si une absence est imprévisible, le salarié doit informer ou faire informer au plus tôt son responsable hiérarchique, qui avisera immédiatement le service du personnel, et fournir une justification dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Ainsi, en cas de maladie, d’accident ou de prolongation d’arrêt, toute absence quel qu’en soit le motif devra être justifiée dans un délai de 48 heures auprès de la Direction par l’envoi d’un certificat médical indiquant la durée probable de l’absence.

Toute absence non justifiée pourra faire l'objet, après mises en demeure restées infructueuses, d’une sanction disciplinaire.

Article19- Locaux de travail

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

Il est rappelé qu’il est interdit dans les locaux de l’entreprise :

-d’y distribuer et afficher tout document à l’exception de la diffusion des publications et tracts syndicaux qui peut être faite sans autorisation, dans les conditions prévues par la loi ;

-d’y introduire des objets et des marchandises destinées 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 les lieux de travail, sous réserve de l’exercice du droit d’expression des salariés et des droits des représentants du personnel ;

- autres *(à préciser)*

Il est, en outre, interdit d’introduire dans l’entreprise des personnes étrangères à celle-ci, sauf accord de la direction ou dispositions légales particulières.

Article 20- Usage des logements de fonction

Un logement de fonction peut être mis à disposition d’un salarié, dans le cadre de l’exécution de son contrat de travail, soit à titre gratuit en tant qu’avantage en nature logement, soit à titre onéreux. Il fait l’objet d’une convention particulière entre l’entreprise et le salarié, précisant les obligations réciproques des parties.

Il est interdit au personnel d’introduire, de recevoir ou de loger toute personne étrangère à l’entreprise, en dehors de celles nommément désignées dans la convention de mise à disposition du logement.

Article 21 - 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 et d’aviser son supérieur hiérarchique de toute défaillance qui pourrait être constatée. Il ne doit pas utiliser ce matériel à des fins personnelles et en aucun cas déplacer le matériel hors de l’enceinte du site.

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 à son responsable hiérarchique tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l’entreprise.

Il est interdit d'emporter des objets appartenant à l'entreprise sans autorisation de son supérieur hiérarchique.

Exceptionnellement, et dans l’intérêt de la sécurité collective du personnel et du site, en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'entreprise, des fouilles peuvent être organisées aux heures de sorties. Celles-ci seront effectuées dans le respect de la dignité et de l'intimité de la personne. Elles pourront être organisées de façon inopinée à l’unique initiative du directeur d’établissement ou de son représentant.

Tout salarié peut exiger la présence d’un témoin et pourra refuser de se soumettre aux opérations de contrôle. En ce cas, celles-ci seront effectuées par un officier de police judiciaire.

Article 22 - Usage des véhicules

Toute personne autorisée à utiliser dans l'exercice de ses fonctions soit un véhicule de service de l'entreprise, soit un véhicule personnel, doit immédiatement porter à la connaissance de l'employeur toute mesure de retrait ou de suspension de permis de conduire dont il ferait l'objet et ceci quelles qu'en soient la durée et les modalités d'application de cette mesure.

**1) Usage des véhicules de service de l'entreprise.**

Seules les personnes dûment autorisées et justifiant d'un permis de conduire en cours de validité peuvent utiliser les véhicules de l'entreprise. Les véhicules de service sont réservés à un usage professionnel exclusivement.

Sauf autorisation ou devoir de secours des personnes, aucune personne étrangère à l'entreprise ne peut y être transportée.

Les conducteurs doivent se conformer aux prescriptions du code de la route et aux règles de sécurité relatives aux personnes transportées.

Tout accident ou incident survenu doit être obligatoirement signalé sous 24 heures. Il en va de même en ce qui concerne les infractions relevées ou susceptibles de l’être. Les contraventions liées à l’utilisation du véhicule professionnel sont à la charge du salarié.

Lors de chaque déplacement, tout conducteur doit s'assurer qu'il est effectivement en possession des pièces et documents concernant le véhicule et vérifier de façon systématique l'état des pneumatiques, les niveaux ainsi que le bon fonctionnement des dispositifs d'éclairage et de signalisation.

Il doit immédiatement signaler toute anomalie ou défectuosité constatée ainsi que la nécessité des visites d'entretien aux kilométrages prévus.

Le véhicule de service, demeurant la propriété de l’entreprise, est restitué sur demande de la direction.

L’usage éventuel d’un véhicule de fonctions est déterminé dans le cadre du contrat de travail du salarié concerné.

**2) Usage de véhicules personnels.**

L'utilisation d'un véhicule personnel pendant les heures de travail et pour raisons professionnelles est subordonnée à l'autorisation écrite et préalable de l'employeur.

Les véhicules personnels sont autorisés à stationner dans l'enceinte de l'établissement aux emplacements prévus à cet effet qui ne sont pas placés sous la surveillance de l'entreprise.

Il en est de même pour les véhicules à deux roues, rangés dans les endroits prévus à cet effet.

Articles 23- Communications

Le personnel n'est pas habilité à se faire expédier correspondances et colis personnels à l'adresse de l'entreprise, sous réserve de l'exercice des droits syndicaux et des droits des représentants du personnel.

L'usage du téléphone est destiné à des fins professionnelles. Cependant, une utilisation à des fins privées est admise à la condition qu’elle soit limitée et raisonnable, notamment qu’elle soit occasionnelle et de courte durée et ne porte pas préjudice au bon fonctionnement de l’entreprise ou du service.

De la même façon, les appels téléphoniques aux salariés doivent être limités, en particulier aux cas d'urgence ou pour des obligations familiales ou personnelles.

Il est interdit au personnel d'introduire ou de recevoir toute personne étrangère à l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci pendant ou en dehors des heures de travail sauf autorisation préalable de l'employeur, sous réserve de l'exercice des droits syndicaux et des droits des représentants du personnel.

Les outils et les ressources de l’entreprise (informatique, messagerie électronique, internet,…), propriété exclusive de l’entreprise, sont mis à la disposition des salariés utilisateurs, à des fins professionnelles et dans le cadre de leurs fonctions.

Une utilisation personnelle des ressources, telles qu’internet ou la messagerie, n’est tolérée qu’à la condition exclusive qu’elle soit raisonnable et limitée et ne porte pas préjudice au bon fonctionnement de l’entreprise ou du service.

Il en est de même pour les moyens de téléphonie mobile éventuellement mis à disposition.

Il est formellement interdit d'installer ou d'intégrer des fichiers ou logiciels extérieurs sur les postes informatiques mis à disposition, sans avoir demandé une autorisation préalable à l'employeur.

L'usage des outils professionnels, même à domicile et à l'extérieur du lieu de travail, conserve un caractère uniquement professionnel (sauf autorisations formelles de la Direction).

Article 24 - Tenue vestimentaire

Afin de préserver l’image de l’entreprise au regard de la clientèle, une tenue vestimentaire correcte est exigée pour l’ensemble du personnel.

Lorsqu’une tenue de travail ou des équipements particuliers (vêtements, chaussures, gants…) sont fournis par la direction, notamment pour des raisons d’hygiène et de sécurité, ils doivent être obligatoirement portés sur le lieu de travail.

L’entretien des vêtements de travail est pris en charge par l’entreprise, lorsque leur port est obligatoire.

Article 25- La discipline au travail

Exécution du travail

Les salariés sont placés sous l’autorité de leurs supérieurs hiérarchiques, habilités à diriger, surveiller et contrôler l’exécution de leur travail. Ils doivent par conséquent, se conformer aux instructions de ces derniers.

Comportement général du salarié

Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir vivre et de savoir être en collectivité. Toute rixe, injure, insulte, comportement agressif, incivilité est interdit dans la société. Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe, sexiste et /ou discriminant au sens des dispositions du Code du Travail et du Code Pénal.

Consignes diverses

Le personnel est prié lorsqu’il quitte son lieu de travail de :

-Fermer les fenêtres de son bureau et éteindre les lumières

-Eteindre tous les appareils électriques (hors fax et imprimante) se trouvant dans son bureau

-Fermer les portes des différents accès s’il est le dernier à quitter les locaux.

-Autres *(à préciser)*

IV - Dispositions relatives aux sanctions et droit de la défense des salariés

Article 26 – Interdictions des discriminations

Les articles L.1132-1 à L.1132-3-3 du Code du travail rappellent les principes suivants :

• Article L 1132-1 du code du travail: « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l’article 1er de la loi n° 2008496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d’autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s’exprimer dans une langue autre que le français » ;

 • Article L 1132-2 du code du travail : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'Article L1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève » ;

• Article L1132-3 du code du travail : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles précédents ou pour les avoir relatés » ;

• Article L 1132-3-1 du code du travail : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur »

• Article L1132-3-2 du code du travail : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité »

• Article L1132-3-3 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 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.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Toute disposition ou tout acte pris à l’égard d’un salarié en méconnaissance des articles ci-dessus est nul.

Article 27- Sanctions disciplinaires

Conformément à l’article L. 1331-1 du code du travail, constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l’employeur à la suite d’un agissement du salarié considéré par l’employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l’entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Les sanctions susceptibles d'être prises en fonction de la gravité des fautes commises et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, sont les suivantes :

- *L'avertissement écrit ;*

*- La mise à pied, sans rémunération d'une durée d’un à trois jours ouvrés maximum ;*

*- La rétrogradation ou la mutation à titre disciplinaire ;*

*- Le licenciement pour cause réelle et sérieuse;*

*- Le licenciement pour faute grave ;*

*- Le licenciement pour faute lourde.*

* L'avertissement constitue un rappel à l'ordre sans incidence immédiate ou non sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

- La mise à pied disciplinaire constitue une exclusion temporaire de l'entreprise d’au maximum 3 jours ouvrés, entraînant la privation de la rémunération correspondante.

* La rétrogradation ou la mutation à titre disciplinaire consiste en un changement de poste ou de lieu de travail, à titre temporaire ou définitif, pouvant ou non affecter la classification, voire la rémunération en cas de modification des fonctions (sous réserve de l’accord du salarié).
* Le licenciement pour cause réelle et sérieuse (avec préavis) entraîne rupture du contrat de travail avec respect du préavis exécuté ou non, et versement de l'indemnité de licenciement, selon l'ancienneté du salarié.
* Le licenciement pour faute grave, rendant impossible le maintien du salarié dans l’entreprise, entraîne également la rupture du contrat de travail, mais sans préavis ni indemnité de licenciement. La procédure pourra être prévoir une mise à pied à titre conservatoire.
* Le licenciement pour faute lourde, impliquant l’intention de nuire du salarié, entraine la rupture du contrat de travail, sans préavis nie l'indemnité de licenciement. La procédure pourra être prévoir une mise à pied à titre conservatoire.

Les sanctions définies ci-dessus sont énumérées selon un ordre de gravité croissant. Le choix de la sanction dans l’échelle ainsi définie sera fonction de la gravité de la faute. La décision à intervenir dans chaque cas sera toutefois, arrêtée en tenant compte de l’ensemble des facteurs personnels et matériels qui sont de nature à atténuer ou à aggraver la sanction applicable.

Cet ordre ne lie pas la direction.

**Article 28 - Procédure disciplinaire et droit de la défense des salariés**

Procédure applicable aux simples avertissements écrits.

Conformément aux dispositions de l'article L.1332-1 du code du travail, les simples avertissements écrits font l'objet d'une notification au salarié concerné précisant les griefs retenus contre lui.

Cette notification est effectuée :

- Soit par lettre remise en mains propres contre signature d'un exemplaire par le salarié ;

- Soit par lettre recommandée avec accusé de réception ou non.

Procédure applicable aux autres sanctions (hors licenciement)

Lorsqu'une sanction, autre qu'un simple avertissement écrit est envisagée, la procédure prévue par l'article L.1332-2 du code du travail est alors mis en œuvre selon les modalités précisées ci-après, à l'exception des licenciements soumis à l'application de la procédure prévue aux articles L.1232-1 et suivants du code du travail.

Convocation à un entretien préalable.

Le salarié à l'égard duquel la sanction est envisagée, est convoqué à un entretien. Cette convocation est effectuée soit par lettre remise en mains propres contre signature d'un exemplaire, soit par lettre recommandée avec accusé de réception ou non.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien, précise le lieu, la date et l'heure à laquelle il doit avoir lieu et rappelle au salarié la possibilité qu'il a de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l’entreprise.

Objet de l'entretien.

L'entretien a pour objet d'exposer au salarié le ou les motifs de la sanction envisagée et de recueillir ses explications.

Le salarié peut se faire assister aux cours de cet entretien, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Notification de la sanction.

Elle ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Elle est motivée et notifiée à l’intéressé :

- Soit par lettre remise en main propre contre signature d'un exemplaire ;

- Soit par lettre recommandée avec accusé de réception ou non.

Cette notification indique les motifs de la sanction. Si, suite à l'entretien, aucune sanction n’est finalement prise, information en est donnée au salarié concerné.

Mise à pied conservatoire.

Si l’agissement du salarié rend indispensable une mesure conservatoire de mise à pied avec effet immédiat, cette mesure lui a été signifiée de vive voix et il doit alors s’y conformer immédiatement.

Confirmation de cette mesure lui est parallèlement faite par écrit en même temps que la convocation à l'entretien dans les formes prévues ci-dessus.

La mesure conservatoire de mise à pied porte effet jusqu'à la notification de la sanction définitive à moins qu'en fonction des circonstances une durée de mise à pied plus brève ait été signifiée et confirmée au salarié.

Si la sanction prise en définitive est une mise à pied, disciplinaire elle peut se confondre en tout ou partie avec celle notifiée à titre conservatoire.

**Procédure applicable au licenciement**

**Article L 1232-2 du code du travail :**

*L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.*

*La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.*

*L’entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.*

**Article L.1232-3** : *Au cours de l’entretien préalable, l’employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.*

**Article L.1232-4 :** *Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.*

*Lorsqu’il n’y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l’entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l’autorité administrative.*

*La lettre de convocation à l’entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l’adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à la disposition.*

Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité (art. L.1232-7 du code du travail).

**Article L 1232-6 :**

*Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.*

*Cette lettre comporte l’énoncé du ou des motifs invoqués par l’employeur.*

*Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l’entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.*

V. Harcèlement sexuel et moral et agissements sexistes

Article 29 - Harcèlement sexuel

Il est rappelé au personnel qu'il convient de respecter les dispositions des articles du Code du travail en matière de harcèlement sexuel :

## Conformément à l’article L. 1153-1 à L1153-6 du Code du travail, les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

## **Article L1153-1**

*« 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. »*

## **Selon l’article L1153-2 du code du travail** : *« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article*[*L. 1153-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900824&dateTexte=&categorieLien=cid)*, 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*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000045389794&dateTexte=&categorieLien=cid)*. Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article*[*10-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528&idArticle=LEGIARTI000045389744&dateTexte=&categorieLien=cid)*et aux*[*articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528&idArticle=JORFARTI000033558661&categorieLien=cid)*relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »*

**Selon l’article L.1153-4 du code du travail** *« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-2 est nul ».*

**Selon l’article L.1153-4 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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900825&dateTexte=&categorieLien=cid)sont informées par tout moyen du texte de l'[article 222-33 du code pénal](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417706&dateTexte=&categorieLien=cid) 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. »

Il s’agit des coordonnées *(art.D.1151-1 du code du travail)*

* *Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;*
* *De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;*
* *Du Défenseur des droits ;*
* *Du référent prévu à l'article*[*L.1153-5-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000037380147&dateTexte=&categorieLien=cid)*dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ;*
* *Du référent prévu à l'article*[*L. 2314-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901871&dateTexte=&categorieLien=cid)*lorsqu'un comité social et économique existe.*

Pour information, l’article 222-33 du code pénal est ainsi rédigé :

*« 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. »*

L’article L.1153-6 du Code du travail dispose que *« tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».* En conséquence, tout salarié de l’entreprise dont il sera prouvé qu’il se sera livré à de tels agissements fera l’objet d’une des sanctions disciplinaires énumérées dans le présent règlement.

Article 30- Harcèlement moral

Il est rappelé au personnel qu’il convient de respecter les dispositions des articles du Code de travail en matière de harcèlement moral :

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »* (**C. trav., art. L.1152-1)**

S**elon l’article L.1152-2 du code du travail :** « A*ucune 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*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000045389794&dateTexte=&categorieLien=cid)*.
Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article*[*10-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528&idArticle=LEGIARTI000045389744&dateTexte=&categorieLien=cid)*et aux*[*articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=JORFTEXT000033558528&idArticle=JORFARTI000033558661&categorieLien=cid)*relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »*

**Selon l’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 ».*

*« 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 »* **( C. trav., art. L. 1152-4).**

**Pour information, l’article 222-33-2 du code pénal est ainsi rédigé : *«****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 ».*

**L’article L.1152-5 du Code du travail** dispose que *« 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 sera livré à de tels agissements fera l’objet d’une des sanctions disciplinaires énumérées dans le présent règlement.

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. 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 (**C. trav., art. L. 1152-6).**

**Article 32 : Dispositions communes au harcèlement moral et sexuel**

**Selon l’article L.1154-1 du code du travail : « L**orsque survient un litige relatif à l'application des [articles L. 1152-1 à L. 1152-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900818&dateTexte=&categorieLien=cid)et [L. 1153-1 à L. 1153-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900824&dateTexte=&categorieLien=cid), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer 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. »*

**Selon l’article L.1154-2 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*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900818&dateTexte=&categorieLien=cid)*et*[*L. 1153-1 à L. 1153-4.*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900824&dateTexte=&categorieLien=cid) *Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par*[*l'article L. 1154-1*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900831&dateTexte=&categorieLien=cid)*, 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 »*

**Selon l’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*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900823&dateTexte=&categorieLien=cid)*, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros ».*

**Selon l’article L.1155-2 du code du travail :** *« 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,*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900819&dateTexte=&categorieLien=cid)[*L. 1153-2 et L. 1153-3*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900825&dateTexte=&categorieLien=cid)*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*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417308&dateTexte=&categorieLien=cid)*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 ».*

Article 32– Agissements sexistes

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. **» (art.L.1142-2-1 du code du travail)**

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

L’employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements sexistes.

Article 33– Dispositions relatives au lanceur d’alerte

Les dispositions légales en vigueur prévoient un dispositif de protection des lanceurs d’alerte qui est consultable via le lien suivant : [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528/](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033558528/)

**Article 34 – Référent « harcèlement » (dans les entreprises employant au moins 250 salariés)**

## **Selon l’Article L1153-5-1 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 ».*

**VI DISPOSITIONS FINALES**

Article 35 - Publicité - Dépôt - Entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur a été soumis, à l'avis du comité social et économique en date du ……………………..

**OU**

En raison de l’effectif de l’entreprise *(- de 11 salariés),* aucun CSE n’étant mis en place, il n’y a pas eu lieu à consultation pour avis. (*Idem en cas de PV de carence totale aux dernières élections professionnelles)*

Il a été communiqué, accompagné de cet avis *(phrase à supprimer en l’absence de CSE),* à Monsieur/Madame l'inspecteur du travail le……………..et, déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de …………., le……………… et affiché à la même date.

Il entre en application le ……………….., un mois minimum après l'accomplissement de la dernière des formalités prévues ci-dessus.

Article 36- Affichage

Le présent règlement est affiché à une place convenable et accessible dans les lieux où le travail est effectué et il est porté à la connaissance et remis à tout salarié embauché lors de la signature du contrat de travail.

Toute modification du règlement intérieur sera soumise à la procédure définie à l’article L.1321-4 du code du travail.

Fait à …………………..,

Le ………………………..

Le Directeur ………………..