



**REGLEMENT INTERIEUR
DE LA SOCIETE AUCHAN FRANCE**

I. DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 OBJET

1.1. Le présent règlement a pour objet :

- de fixer les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité (II) ;
- de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline (III) ;
- de déterminer la nature et l'échelle des sanctions applicables (IV) ;
- de rappeler les dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés (V) ;
- de rappeler les dispositions légales relatives à la prohibition du harcèlement sexuel et du harcèlement moral (VI).

1.2. Toute autre prescription générale et permanente relevant de ces domaines sera considérée comme une adjonction au présent règlement intérieur dont l'entrée en vigueur sera soumise à la procédure de l'article L.1321-5 du Code du Travail.

Les modalités d'application du présent règlement intérieur pourront être précisées par note de service.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

Le règlement intérieur s'impose à chaque salarié de la société.

Son application s'entend, sous réserve des dispositions constitutionnelles, légales et conventionnelles relatives aux droits reconnus aux représentants du personnel.

Les stagiaires, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par des entreprises de travail temporaire ou par des tiers, et les salariés des entreprises extérieures intervenant dans les locaux de l'entreprise, doivent respecter les dispositions du présent règlement intérieur qui concernent l'hygiène, la sécurité et les règles générales et permanentes relatives à la discipline (à l'exception des dispositions relatives à la nature et l'échelle des sanctions et à la procédure disciplinaire).

II. HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 3 HYGIENE

Généralités

- 3.1. Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, applicables dans l'entreprise en matière d'hygiène doivent être respectées.
- 3.2. Chaque collaborateur est tenu de maintenir son environnement de travail et son poste de travail dans un état de propreté.
- 3.3. Compte tenu de l'existence d'une collectivité de travail, tout collaborateur doit porter des vêtements propres, et veiller à son hygiène corporelle, sur son temps de travail.

Obligations particulières à certaines fonctions

- 3.4. Les fonctions qui impliquent, par leur nature, de participer à la fabrication, au conditionnement ou à la vente de produits alimentaires, impliquant un contact direct avec les produits, imposent le respect de règles d'hygiène particulières, ayant pour objet de garantir l'effectivité des règles de sécurité alimentaire, et la sécurité des clients.

A cet effet, les collaborateurs concernés doivent :

- respecter un niveau élevé de propreté corporelle ;
- porter la tenue de travail fournie pour garantir l'effectivité des règles de sécurité alimentaire, ce qui prohibe le port de tout vêtement, ou de tout accessoire, dont la nature est incompatible avec le port de cette tenue de travail ;
- se laver et se désinfecter les mains régulièrement ;
- à chaque fois qu'ils quittent le laboratoire, l'atelier ou le stand, se laver et se désinfecter les mains dès leur retour ;
- couvrir l'ensemble de leur chevelure en utilisant les charlottes ou calots mis à leur disposition ;
- couvrir l'ensemble de leur barbe en utilisant les cache-barbe mis à leur disposition ;
- couvrir également leurs boucles d'oreilles avec les charlottes mises à leur disposition, pour éviter les risques sanitaires inhérents à un éventuel décrochage ;
- couvrir, pour la même raison, leur piercing, au moyen d'un sparadrap mis à leur disposition ;
- ne pas porter de bijoux aux mains, lorsque la tâche effectuée n'exige pas le port de gants ;
- lorsque les bijoux aux mains ne pourront pas être retirés, le port de gants adaptés devra être systématique. Des gants seront tenus à leur disposition à cet effet.

Armoires individuelles

- 3.5. Les collaborateurs qui disposent pour leurs vêtements et objets personnels d'une armoire individuelle doivent la fermer au moyen du cadenas fourni par l'entreprise.

Elle doit être maintenue propre et en bon état.

Le contrôle de l'état et du contenu des armoires individuelles est possible en cas de nécessité liée à l'hygiène et à la sécurité.

Le contrôle fait l'objet d'une information préalable du salarié. Le salarié est également informé, avant tout contrôle, de son droit de s'opposer, et de son droit d'exiger un témoin de son choix.

Le contrôle est pratiqué par l'employeur ou un représentant de l'employeur, dans des conditions préservant la dignité et l'intimité du salarié.

En cas de refus du salarié, l'intervention des services de police ou de Gendarmerie peut être demandée, le salarié étant préalablement informé de cette demande d'intervention.

ARTICLE 4 SECURITE

Obligations générales

- 4.1.** Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, applicables dans l'entreprise en matière de sécurité doivent être respectées.
- 4.2.** Chaque collaborateur doit en particulier respecter les dispositions de l'article L. 4122-1, alinéa 1, du Code du travail, en application desquelles il lui incombe de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'entreprise.
- 4.3.** Afin de garantir la sécurité des biens et des personnes, chaque collaborateur doit :
- respecter les règles d'utilisation du matériel qui lui est confié ;
 - le conserver en bon état ;
 - signaler toute anomalie de fonctionnement à sa hiérarchie ;
 - s'abstenir d'utiliser un matériel présentant une anomalie de fonctionnement, dès lors qu'il en a connaissance.
- 4.4.** Chaque collaborateur est tenu d'utiliser les moyens de protection individuels et collectifs mis à sa disposition et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet.
- Dans les locaux de l'entreprise où il y a usage d'engins de manutention, le port des chaussures de sécurité ou des coques est obligatoire.
- 4.5.** Il est formellement interdit au personnel d'intervenir sur tout matériel dont l'entretien ou la réparation sont confiés à un personnel doté d'une habilitation spécifique.

Obligations particulières à certaines fonctions

- 4.6.** Afin de garantir l'effectivité des dispositions de l'article L. 4122-1, alinéa 1, du Code du travail, de l'obligation de sécurité de résultat qui lie l'entreprise à chacun de ses collaborateurs, et la sécurité des biens, les collaborateurs dont les fonctions exigent l'utilisation d'un véhicule doivent être titulaires d'un permis de conduire en cours de validité, et doivent immédiatement informer leur hiérarchie de toute mesure administrative ou judiciaire impliquant la suspension ou l'annulation de leur permis de conduire. Ces collaborateurs doivent présenter leur permis de conduire à la demande de leur hiérarchie.
- Pour les mêmes raisons, ils doivent en toutes circonstances respecter les règles du Code de la route.

- 4.7. Afin de garantir l'effectivité des dispositions de l'article L. 4122-1, alinéa 1. du Code du travail, de l'obligation de sécurité de résultat qui lie l'entreprise à chacun de ses collaborateurs, et la sécurité des biens, seuls les collaborateurs titulaires d'une autorisation de conduite peuvent utiliser les matériels dont l'utilisation est subordonnée à la détention d'une telle autorisation.

Pour les mêmes raisons, ces collaborateurs doivent en toutes circonstances respecter les règles de circulation en vigueur dans l'établissement.

- 4.8. Du fait de la nature de ses fonctions, le personnel de sécurité est astreint au respect des règles qui ont pour objet de faciliter son identification et de garantir sa propre sécurité, et celle des tiers.

En conséquence, le personnel de sécurité :

- doit porter la tenue de travail fournie pour faciliter son identification et garantir sa propre sécurité et celle des tiers, ce qui prohibe le port de tout vêtement, ou de tout accessoire, dont la nature est incompatible avec le port de cette tenue de travail ;

- ne doit pas porter de bijoux, piercings, ou d'autre accessoire de nature à mettre en danger sa propre sécurité ou celle des tiers en cas d'intervention.

- 4.9. Pour garantir la sécurité des personnes et des biens, les procédures d'encaissement des recettes doivent être respectées.

Mesures visant à garantir l'accès de l'entreprise aux secours

- 4.10. Le stationnement des véhicules des collaborateurs ne doit pas gêner la circulation des véhicules de secours.

Le stationnement devant les sorties de secours est interdit.

- 4.11. Les locaux de travail doivent être en permanence rangés de façon à laisser le libre accès aux dispositifs de lutte contre l'incendie et aux issues de secours.

- 4.12. Les accès aux postes de travail doivent être en permanence dégagés afin de laisser le passage au service sécurité, aux pompiers, secouristes ou ambulanciers.

Alcool

- 4.13. article R. 4228-20 du Code du travail.

Il est également interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ébriété.

Afin de garantir l'effectivité des dispositions de l'article L. 4122-1, alinéa 1. du Code du travail, de l'obligation de sécurité de résultat qui lie l'entreprise à chacun de ses collaborateurs.

Stupéfiants

- 4.14. L'introduction et la consommation de produits stupéfiants illicites au sein de l'entreprise sont interdites.

Interdiction de fumer

- 4.15. Afin de garantir l'effectivité des dispositions de l'article L. 4122-1, alinéa 1, du Code du travail, et de l'obligation de sécurité de résultat qui lie l'entreprise à chacun de ses collaborateurs, et la sécurité des biens, il est strictement interdit de fumer dans tous les locaux de l'entreprise (y compris les salles de pause, de repos, les vestiaires et les couloirs).
- 4.16. Dans les établissements dotés d'un emplacement réservé aux fumeurs, l'utilisation de cet emplacement est obligatoire, et son accès est interdit aux mineurs.

Visites médicales

- 4.17. Afin de garantir l'effectivité des dispositions de l'article L. 4122-1, alinéa 1, du Code du travail, et de l'obligation de sécurité de résultat qui lie l'entreprise à chacun de ses collaborateurs, ces derniers sont tenus de se soumettre aux examens médicaux organisés dans le cadre de la réglementation relative à la médecine du travail.

Incendie

- 4.18. Toute personne présente sur le site doit respecter les consignes de sécurité en cas d'incendie et notamment veiller au libre accès aux moyens et matériels de lutte contre l'incendie (extincteurs, lances, commandes de désenfumage, tableaux électriques, dispositif de coupe feu etc...). ainsi qu'aux issues de secours.

Le matériel de lutte contre l'incendie ne peut être employé à un autre usage ou déplacé sans nécessité.

Afin de garantir l'effectivité des dispositions de l'article L. 4122-1, alinéa 1, du Code du travail, et de l'obligation de sécurité de résultat qui lie l'entreprise à chacun de ses collaborateurs, et la sécurité des biens, chaque collaborateur doit connaître les consignes de sécurité applicables en cas d'incendie, et participer aux exercices organisés dans ce domaine.

Rétablissement des conditions de travail

- 4.19. La société peut appeler les collaborateurs à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises suivant des modalités appropriées à la situation concrète (à titre d'exemples : modification temporaire de l'horaire de travail, accomplissement ponctuel d'heures supplémentaires, affectation momentanée à d'autres tâches, ...).

III. REGLES GENERALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE

ARTICLE 5. OBLIGATIONS GENERALES

5.1.

A ce titre, il est donc notamment interdit au salarié :

- de soustraire du matériel ou des produits appartenant à l'entreprise ;
- d'accepter des commissions provenant des fournisseurs, sous quelque forme que ce soit ;
- de recevoir, à titre personnel, des cadeaux des fournisseurs ;
- de détourner de leur usage normal les documents internes nécessaires à l'activité de l'entreprise, notamment en y portant des mentions contraires à la réalité ;
- de réaliser des achats personnels durant son temps de travail effectif ;
- de retirer un produit de la vente, pour se le réserver pour lui-même ou pour un autre collaborateur ;
- d'accorder une remise sur un article contraire aux règles de gestion, ou sans en avoir reçu l'accord exprès de son responsable hiérarchique ;
- de s'approprier un avantage réservé à la clientèle sur son temps de travail effectif ;
- de faire une utilisation privative des outils de travail mis à sa disposition à des fins professionnelles (et, notamment, d'utiliser les véhicules de service à des fins personnelles, en les détournant de leur parcours normal ou prévu, en y transportant des personnes étrangères à l'entreprise, notamment des membres de sa famille, ou des paquets ou marchandises étrangers à l'activité de l'entreprise), sous réserve des dispositions de l'article 7 ;
- de ne pas respecter les limites d'application de la carte ristourne, ou de permettre à des tiers non autorisés d'en bénéficier ;
- de solliciter le remboursement de frais professionnels n'ayant pas été réellement engagés.

5.2. L'existence d'une collectivité de travail impose à chaque collaborateur d'adopter un comportement poli, courtois, et respectueux de son environnement de travail.

A ce titre, il est donc notamment interdit :

- de porter des vêtements et accessoires indécents, provocants ;
- d'adopter un comportement caractérisant une discrimination prohibée par la loi ;
- d'adopter un comportement caractérisant un harcèlement prohibé par la loi ;
- de tenir des propos injurieux ou diffamatoires ;
- de dégrader les lieux de travail.

5.3. Les collaborateurs qui sont en contact avec la clientèle doivent ne pas adopter un comportement de nature à nuire, auprès de la clientèle, à l'image de marque de l'entreprise.

A ce titre, les collaborateurs doivent notamment :

- respecter les règles de la bienséance, de la politesse et de la courtoisie à leur égard ;
- en cas de litige, orienter les clients vers la personne habilitée et compétente.

5.4. Le service impose aux collaborateurs :

- de réaliser les tâches qui leur sont confiées ;
- de respecter les dates de congés arrêtées par la hiérarchie ;
- de respecter les horaires de travail communiqués par la hiérarchie.

Pour permettre un contrôle du respect des horaires de travail et des dates de congés, les salariés doivent pointer chaque période de travail. En cas d'oubli, la hiérarchie et le service du personnel doivent immédiatement être informés.

Il est interdit à un collaborateur de pointer pour le compte d'un autre collaborateur.

5.5. Chaque collaborateur doit respecter les dispositions conventionnelles relatives à l'information de l'entreprise en cas d'absence, et à la production d'un justificatif d'absence valable.

ARTICLE 6. LUTTE CONTRE LA DEMARQUE INCONNUE

Dans le cas de disparitions renouvelées et rapprochées de matériel ou d'objets appartenant à l'entreprise et afin de lutter contre la démarque inconnue, il peut être procédé à l'inspection visuelle des bagages à main du personnel.

Le contrôle fait l'objet d'une information préalable du salarié. Le salarié est également informé, au moment du contrôle, de son droit de s'opposer au contrôle, et de son droit d'exiger un témoin de son choix.

Le contrôle est pratiqué par un membre du service sécurité ou l'employeur ou un représentant de l'employeur, dans des conditions préservant la dignité et l'intimité du salarié.

En cas de refus du salarié, l'intervention des services de police ou de Gendarmerie peut être demandée, le salarié étant préalablement informé de cette demande d'intervention.

ARTICLE 7. MOYENS INFORMATIQUES ET TELEPHONIQUES

Les collaborateurs doivent utiliser les moyens informatiques et téléphoniques mis à leur disposition pour les besoins de leur activité professionnelle.

Un usage personnel ponctuel de ces moyens est toléré, pour les besoins de la vie courante, dès lors qu'il ne dégénère pas en abus, du fait de sa durée, de sa fréquence ou de son objet.

IV. NATURE ET ECHELLE DES SANCTIONS

ARTICLE 8. DISPOSITIONS GENERALES

Tout agissement considéré comme fautif d'un collaborateur, comme tout acte de nature à porter atteinte à la sécurité ou à troubler le bon fonctionnement de l'entreprise (spécialement, toute infraction au présent règlement, à ses adjonctions, ainsi qu'aux notes de service de l'entreprise et/ou de l'établissement) peut faire l'objet d'une sanction, pouvant éventuellement affecter, immédiatement ou non, la présence du salarié au sein de l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

ARTICLE 9. LISTE DES SANCTIONS

9.1. Les sanctions susceptibles d'être prononcées sont :

- la mise en garde ;
- l'avertissement ;
- la mise à pied disciplinaire, d'une durée maximale de 6 jours ouvrés ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement pour cause réelle et sérieuse pour faute (avec préavis et indemnité de licenciement) ;
- le licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité de licenciement) ;
- le licenciement pour faute lourde (sans préavis ni indemnité de licenciement, ni indemnité compensatrice de congés payés se rapportant aux congés en cours d'acquisition).

Le choix du niveau de sanction revient à l'entreprise, qui n'est pas liée par l'ordre d'énumération figurant ci-dessus.

9.2. L'entreprise se réserve le droit de notifier dans le cadre d'une procédure de sanction une mise à pied conservatoire à effet immédiat, afin de procéder à l'enquête nécessaire et/ou pendant le temps nécessaire au déroulement de la procédure disciplinaire.

V. DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS DE LA DEFENSE

Article L. 1332-1 du Code du travail

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Article L. 1332-2 du Code du travail

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

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

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

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

Article L. 1332-3 du Code du travail

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

VI. DISPOSITIONS RELATIVES AUX HARCELEMENTS MORAL ET SEXUEL

ARTICLE 10. HARCELEMENT 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

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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.

Le texte de l'article 222-33-2 du code pénal est affiché dans les lieux de travail.

Article L. 1152-5 du Code du travail

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

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.

ARTICLE 11. HARCELEMENT 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 répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L. 1153-2 du Code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L. 1153-3 du Code du travail

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L. 1153-4 du Code du travail

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

Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Article L.1153-6 du Code du travail

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

ARTICLE 12. FORMALITES – DEPOT - MODIFICATIONS

12.1. Conformément aux prescriptions du Code du travail, le présent règlement a été :

- préalablement soumis à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise, des Comités d'établissement et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (pour les questions relevant de leur compétence) ;
- communiqué en deux exemplaires, accompagné des avis des Comités, à l'inspecteur du travail du siège ;
- déposé au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy ;
- et affiché dans les locaux de l'entreprise, sur le panneau réservé à cet effet.

12.2. Il entrera en application le 1^{er} septembre 2013, date à laquelle il annulera et remplacera le règlement intérieur précédemment en vigueur.

*Fait à Villeneuve d'Ascq, le 1^{er} septembre 2013
La Direction Générale Auchan France*