



FPS
15 rue de Gavachon
31470 SAINT LYS

REGLEMENT INTERIEUR

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

Il porte également sur l'établissement principal situé 4 avenue Pierre Semard, 31600 SEYSSES.

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

I-1 Consignes de sécurité

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées sur la porte en face de la porte d'entrée de l'établissement, et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles en cas de non-respect.

I-2 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.

Pour rappel, La force majeure désigne un événement à la fois imprévu, insurmontable et indépendant de la volonté d'une personne.

I-3 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.

I-4 Usage des équipements

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle et les substances et préparations dangereuses doivent être utilisés dans les conditions définies par le fabricant ou en respectant les notes internes délivrées par FPS.

Les équipements de travail CATEC doivent être remisés en bon état, nettoyés et désinfectés. L'ouvrage devra être refermé et les remorques ferlées à clefs.

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, masque auto sauveteur...), le port de bijoux et de couvre-chefs faisant obstacle à cette protection est interdit.

Il est strictement interdit de pénétrer dans l'ouvrage sans surveillance, sans détecteur et sans masque auto sauveteur à jour de leurs contrôles.

I-5 Usage du tabac et de la cigarette électronique

Il est strictement interdit de fumer ou de vapoter à l'intérieur des locaux de l'entreprise, ainsi qu'à l'intérieur ou à proximité de l'ouvrage.

Il est en revanche permis de fumer ou de vapoter devant l'entrée des locaux. Une attention particulière sera portée à ce que les mégots soient bien jetés dans le pot prévu à cet effet.

Le fait de ne pas respecter cet article, 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.

I-6 Incendie

Les travailleurs doivent prendre connaissance des consignes de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie. Celles-ci sont affichées dans les locaux de l'entreprise, dans chaque pièce.

Ils doivent participer aux deux exercices annuels de manipulation d'extincteurs et d'évacuation et les respecter strictement.

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

I-7 L'Alcool

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.

En revanche, l'introduction et la consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de travail sont strictement interdites pour les travailleurs occupant les emplois suivants :

- travailleurs appelés à conduire des véhicules automobiles notamment lors de missions chez le client;
- travailleurs intervenants chez le client ;
- travailleurs appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux comme le matériel CATEC, matériel incendie... ;
- travailleurs appelés à assurer la sécurité des personnes dans le cadre de la formation en général, et en CATEC en particulier ;
- travailleurs appelés à travailler en hauteur.

I-8 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 travailleur 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 :

- travailleurs appelés à conduire des véhicules automobiles notamment lors de missions chez le client;
- travailleurs intervenants chez le client ;
- travailleurs appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux comme le matériel CATEC, matériel incendie... ;
- travailleurs appelés à assurer la sécurité des personnes dans le cadre de la formation en général, et en CATEC en particulier ;
- travailleurs appelés à travailler en hauteur.

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 travailleur 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.

Avant la réalisation du test, le travailleur 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.

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.

I-9 Drogues

I-9.1 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.

I-9.2 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, le Responsable QHSE et après consultation du C.S.E., une vigilance particulière quant à leur état d'imprégnation de drogue sera exercée :

- travailleurs appelés à conduire des véhicules automobiles notamment lors de missions chez le client;
- travailleurs intervenants chez le client ;
- travailleurs appelés à manipuler des machines ou du matériel dangereux comme le matériel CATEC, matériel incendie... ;
- travailleurs appelés à assurer la sécurité des personnes dans le cadre de la formation en général, et en CATEC en particulier ;
- travailleurs appelés à travailler en hauteur.

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 travailleur 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.

I-10 Repas et conservation de denrées

Il est interdit de prendre ses repas sur les lieux de travail et particulièrement dans les salles de formation.

Les repas doivent être pris à l'extérieur de l'établissement. Personne ne doit se trouver dans l'enceinte de l'établissement pendant la pause déjeuner.

Il sera en revanche autorisé de prendre ses repas sur le site en période estivale, sur les aménagements extérieurs prévus à cet effet (table, bancs...)

I-11 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

II-1 Respect des instructions

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

Il est également strictement interdit de profiter des installations FPS pour nettoyer, entretenir voire réparer son matériel personnel comme sa voiture.

II-2 Horaire de travail

Les travailleurs doivent respecter l'horaire de travail mentionné sur leur contrat de prestation auxquels il s'applique sous peine de sanctions. La durée du travail s'entendant du travail effectif, chaque travailleur devra se trouver à son poste en tenue de travail aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

II-3 Tenue vestimentaire

Les salariés doivent en toutes circonstances présenter une tenue vestimentaire décente, c'est-à-dire adaptée à une relation clientèle.

Le port des EPI est obligatoire pour toutes les formations suivantes :

- Incendie : chaussures de sécurité, pantalon anti feu, gants ;
- Pré CATEC : chaussures de sécurité, pantalon ou combinaison de sécurité, gants, casque, harnais ;
- CATEC : chaussures de sécurité, pantalon ou combinaison de sécurité, gants, casque, détecteur, masque auto sauveteur, harnais ;
- Espace Confiné Airbus : chaussures de sécurité, pantalon ou combinaison de sécurité, gants ;
- Conduite engins de chantier : chaussures de sécurité, pantalon ou combinaison de sécurité, gants, casque, gilet haute visibilité ;
- Conduite de chariots : chaussures de sécurité, pantalon ou combinaison de sécurité, gants, gilet haute visibilité ;
- Conduite de PEMP : chaussures de sécurité, pantalon ou combinaison de sécurité, gants, casque avec jugulaire, harnais ;
- Conduite de Grue Auxiliaire : chaussures de sécurité, pantalon ou combinaison de sécurité, gants, casque, gilet haute visibilité ;
- Travail en Hauteur : chaussures de sécurité, pantalon ou combinaison de sécurité, gants, casque avec jugulaire, harnais ;

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.

II-4 Accès aux locaux de travail

L'accès à l'entreprise est réservé aux seuls travailleurs 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.

L'accès aux locaux est également autorisé aux stagiaires à condition d'être sous l'accompagnement et la surveillance du formateur.

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.

II-5 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.

II-6 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, et en cas d'absence par un membre de la direction de FPS. Toute absence non autorisée constitue une faute passible, le cas échéant, d'une sanction disciplinaire.

II-7 Absence pour maladie

En cas d'absence pour maladie ou accident, ou de prolongation d'arrêt de travail, le travailleur 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.

II-8 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.

II-9 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.

II-10 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 équipements de travail, l'outillage, les machines 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 travailleur pourra demander la présence d'un témoin. Il sera informé de sa possibilité de refuser le contrôle. En cas de refus, la direction pourra faire procéder à la vérification par un officier de police judiciaire compétent.

II-11 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).

II-12 Communications téléphoniques

Il est strictement interdit de gérer ses appels personnels pendant le temps de travail, y compris avec ses clients personnels.

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

III-1 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.

III-2 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 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 ces explications, l'employeur enverra ou non la lettre de sanction en recommandé avec accusé de réception au plus tôt après 2 jours ouvrables si la sanction est un licenciement 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

IV-1 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 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, 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.

IV-2 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

« 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. 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. »

IV-3 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. »

IV-4 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. Principe de neutralité

Le port visible de signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail est interdit aux travailleurs en contact visuel avec des personnes extérieures de l'entreprise.

Les travailleurs devront s'abstenir d'exprimer leurs convictions religieuses et politiques dans le cadre de l'entreprise.

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.

VI. 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 du responsable QHSE.

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 au responsable QHSE.

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 travailleur. Ses coordonnées sont les suivantes : Jean-Luc MAYEUX, responsable QHSE, 06-68-22-10-58, preventeurqse@fps31.fr

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 Toulouse et entre en vigueur le 01^{er} février 2020, 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.

Les avis émis par ces organismes ont été adressés à l'inspection du travail en même temps que deux exemplaires du règlement.

Fait à Saint Lys,
Le 24 décembre 2019

Frédéric TISON
Directeur de FPS