

## PREAMBULE

### ARTICLE 1 OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer l'ensemble des règles communes à tous les salariés ou à des catégories de salariés des Etablissements de la Société en vue et pour l'exécution de la prestation individuelle de travail conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

- 1) Mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité.
- 2) Dispositions relatives à la discipline.
- 3) Dispositions relatives à la discipline.
- 4) Dispositions relatives à la nature et aux échelles de sanctions au droit de la défense des salariés.

Il sera complété par des notes de service établies conformément à la loi du 4 août 1982 dans la mesure où elles portent prescriptions générales et permanentes en ces matières.

Les conditions particulières à certaines catégories de salariés, ou à certains Etablissements de la Société, ainsi que certaines modalités d'application du présent règlement feront également l'objet de notes de service.

Les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité (Chapitre II) s'appliquent également à toute personne présente dans l'Entreprise en qualité de salarié d'une entreprise intérimaire, d'une entreprise extérieure quelle que soit la forme de son intervention, ou de stagiaire.

Les dispositions du présent règlement sont, notamment, applicables, non seulement dans les Etablissements proprement dits, mais également dans leurs dépendances : tout local ou espace accessoire à l'Etablissement.

Ce règlement intérieur vient en complément des dispositions conventionnelles nationales ou d'Entreprise portant statut du Personnel, dont un exemplaire résumé doit être remis à tout nouvel embauché.

## CHAPITRE I MESURES D'APPLICATION DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

### ARTICLE 2 : PREVENTION ET SECURITE

La prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles est impérative dans l'Entreprise. Elle exige, en particulier, de chacun, le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité :

- Consignes générales et permanentes fixées ci-après, ou notes de service les complétant.
- Consignes particulières données par le Personnel d'encadrement pour l'exécution du travail, notamment les consignes de sécurité spécifiques à cette exécution.
- Consignes concernant la sécurité en cas d'incendie visant notamment l'interdiction de fumer là où elle est édictée ou l'évacuation des locaux de travail.
- Elle implique également que chacun utilise le matériel qui lui est confié conformément à son objet.

### ARTICLE 3 : MEDECINE DU TRAVAIL

Le personnel est tenu de se soumettre aux différentes visites prévues dans l'Entreprise, conformément à la réglementation en vigueur, visites d'embauche, visites périodiques et de reprises et des examens complémentaires s'il y a lieu.

### ARTICLE 4 : HYGIENE

- 4.1 – Il est interdit de pénétrer ou de demeurer sur les lieux de travail en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue. Seuls, du vin, du cidre ou de la bière peuvent être consommés lors des repas, en quantité raisonnable. L'introduction ou la consommation de boissons alcoolisées en d'autres circonstances est interdite, sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la Direction.
- 4.2 – Conformément aux dispositions de l'Article R.232-16 du Code du Travail, il est interdit au personnel de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail, notamment lorsqu'un réfectoire ou restaurant d'entreprise existe. Les conditions d'accès au réfectoire, restaurant ou cafétéria existants dans un Etablissement sont fixées par note de service.
- 4.3 – Le vestiaire ou l'armoire individuelle mis à la disposition du salarié pour ses vêtements et outils personnels doit être conservé dans un constant état de propreté ; celui-ci ne doit l'utiliser que pour l'usage auquel il est destiné. La Direction se réserve le droit de faire ouvrir par le salarié son armoire ou vestiaire afin d'en contrôler l'état, sauf cas d'urgence nécessitant une intervention rapide de tiers – par exemple dégagements d'odeurs nauséabondes.

## ARTICLE 5 : SECURITE

5.1 – L'utilisation des moyens réglementaires de protection mis à la disposition du Personnel de chantier ou d'atelier, tels casques, chaussures de sécurité, gants, lunettes, dispositif antichute, etc..., est obligatoire.

5.2 – L'enlèvement ou la neutralisation d'un dispositif de sécurité, individuel ou collectif, ou d'un dispositif de protection d'équipement ou de machine, est interdit.

5.3 – La manipulation des matériels de secours (ex : extincteurs) en dehors de leur utilisation normale, est interdite.

5.4 – Tout défaut ou anomalie de fonctionnement d'un outillage, d'un équipement, d'une machine ou d'un véhicule de la Société, doit être signalé au Responsable de chantier, d'atelier ou de service.

5.5 – Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail, doit être déclaré immédiatement, ou au plus tard dans les 24 heures, au Responsable hiérarchique ou, à défaut, au Service du Personnel. Il en est de même pour les accidents survenus en cours de trajet.

En cas d'arrêt consécutifs à de tels accidents, les pièces justificatives et certificats médicaux doivent être adressés dans les meilleurs délais au Service du Personnel.

### ARTICLE 6 : MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

Tout salarié qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, doit en avertir immédiatement son Chef hiérarchique et contresigner le document de déclaration de danger grave et imminent qui lui sera présenté. Il ne peut être demandé au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail ou persiste un danger grave et imminent.

La faculté ouverte par la disposition précédente doit toutefois s'exercer de manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

## CHAPITRE II REGLES GENERALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE

### ARTICLE 7 : EXECUTION DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

Dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, chaque Membre du Personnel est tenu de respecter les instructions qui lui sont données par ses supérieurs hiérarchiques.

Le personnel employé par l'Entreprise, à quelque titre que ce soit, est tenu de garder une discrétion absolue sur tout ce qui a trait aux secrets et procédés de fabrication et d'une manière générale sur toutes les opérations dont il aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

### ARTICLE 8

8.1 – Dans le cadre des prescriptions légales applicables, les horaires de travail sont fixés par la Direction et portés à la connaissance du Personnel par notes de service. L'horaire de travail est affiché dans les locaux où il s'applique.

8.2 – La durée de travail à laquelle se réfère l'horaire de travail est affiché s'entend du travail effectif, tel qu'il est défini par la loi (art. L.212.4) ou la Convention Collective.

8.3 – Toute modification de l'horaire collectif de travail, décidé dans des conditions et limites légales ou conventionnelles, s'impose aux salariés.

### ARTICLE 9 : RETARD - ABSENCES

9.1 – Sous réserve des aménagements propres à l'horaire variable, tout retard doit être justifié au près du Responsable hiérarchique. Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

9.2 – Toutes absences doivent être justifiées dans les 3 jours maximum, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée dans ces conditions peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée ou durant les heures de travail, sans motif légitime ou sans autorisation, sauf pour les personnes appelées à s'absenter de façon régulière en raison de leur fonction, ou pour les Représentants du Personnel ou Syndicaux ayant informé leur Responsable hiérarchique par un bon de délégation.

9.3 – L'absence pour maladie ou accident devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

### ARTICLE 10 : ACCES A L'ENTREPRISE

10.1 – Le Personnel n'a accès aux locaux de l'Entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail, il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux ou travail pour une raison autre que professionnelle, ou d'une disposition légale, relative notamment aux droits des Représentants du Personnel et des Syndicats.

10.2 – Le Personnel n'est pas autorisé à introduire ou à faire introduire dans l'Entreprise des personnes étrangères à celle-ci, sans raison de service, sous réserve des droits des Délégués syndicaux définis à l'Art. L.412.120 du Code du Travail.

## ARTICLE 11 : USAGE DU MATERIEL DE L'ENTREPRISE

11.1 – Tout membre du Personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail (outillage, machine, véhicule).

Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles, sans autorisation.

11.2 – Lors de la cessation de son contrat de travail tout salarié doit, avant de quitter l'Entreprise, restituer les matières premières, l'outillage, les dessins et, en général, tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l'Entreprise.

11.3 – Il est interdit d'emprunter, sans autorisation, des objets appartenant à l'Entreprise.

11.4 – En cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'Entreprise, la Direction peut inviter les salariés à présenter le contenu de leurs effets et objets personnels (sacs, armoires, véhicules). Ceci devant témoin s'ils le désirent. En cas de récus, il sera fait appel aux services de la Police Judiciaire.

### ARTICLE 12 : USAGE DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

12.1 – Sous réserve bien entendu des droits des Représentants du Personnel et des Syndicats, les locaux de l'Entreprise sont réservés exclusivement aux activités professionnelles de ses Membres ; les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas d'urgence.

12.2 – L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet pour la Direction et pour les Représentants du Personnel et des Syndicats. Les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées ou détruites.

### ARTICLE 13

Les membres du Personnel sont tenus de fournir les renseignements administratifs nécessaires à l'application de la législation et des Conventions Collectives en vigueur.

### ARTICLE 14 : HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

#### 14.1 Harcèlement sexuel

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

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

1°) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 :

- 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 ;

- 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.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (art. L. 1153-2).

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

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret (art. L. 1153-5).

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 1153-5-1).

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

## 14.2 Harcèlement moral

Selon les dispositions des articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail :

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

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (art. L. 1152-2).

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul (art. L. 1152-3).

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal (art. L. 1152-4).

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

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime (art. L. 1152-6).

## 14.3 Autres dispositions relatives au harcèlement

Selon les dispositions des articles L. 1154-1 à L. 1155-2 du code du travail :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (art. L. 1154-1).

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (art. L. 1154-2).

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (art. L. 1155-1).

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue (art. L. 1155-2).

## 14.4 Agissement sexiste

Selon l'article L. 1142-2-1 du code du travail :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

## ARTICLE 15 : LANCEUR D'ALERTE

Les lanceurs d'alerte bénéficient du dispositif de protection prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute personne considérée comme lanceur d'alerte au sens du chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 bénéficie du dispositif de protection spécifique associé.

Cette protection s'applique, sous réserve qu'ils remplissent l'ensemble des conditions prévues par la loi susvisée, aux salariés qui signalent ou divulguent, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Dès lors, les lanceurs d'alerte ne peuvent, notamment, ni être sanctionnés, ni être licenciés, ni faire l'objet d'une quelconque mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison de leur signalement ou de leur divulgation.

Les facilitateurs, c'est à dire toute personne qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation, bénéficient de la même protection.

## ARTICLE 16 : CHARTE ETHIQUE/COMPORTEMENTS ET ANTICORRUPTION

Le personnel est tenu de se conformer aux règles d'éthique et de conformité et notamment au Code de conduite Anticorruption de la société, dont les dispositions prévues sont consultables dans l'entreprise (tableau d'affichage) et en ligne sur l'intranet, ainsi que sur le site Internet, du Groupe VINCI. En cas de manquement au respect de ces règles, des sanctions, prévues au présent règlement, pourront être appliquées. Ces documents s'appliquent à tous collaborateurs de l'entreprise, sans exception.

## CHAPITRE III DISPOSITIONS RELATIVES AUX SANCTIONS ET DROITS DE DEFENSE DES SALARIES

### ARTICLE 17 : SANCTIONS DISCIPLINAIRES

17.1 – Tout agissement considéré comme fautif, en particulier tout manquement aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité, ou aux règles relatives à la discipline, pourra, en fonction de sa gravité et outre l'observation verbale à laquelle elle donnera lieu, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

17.2 – Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention.  
Mise à pied : suspension temporaire sans rémunération (1 à 3 jours), mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction, sous réserve des dispositions de l'art. L. 122.42 du Code du Travail, rétrogradation : changement de qualification professionnelle ou affectation à un emploi inférieur, licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

### ARTICLE 18 : DROITS DE LA DEFENSE

18.1 – Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.

18.2 – En outre, toute sanction, autre qu'un premier avertissement ou autre qu'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 de garanties de procédure définies par l'Article L.122.41 du Code du Travail, à savoir :

Le salarié sera convoqué par écrit à un entretien préalable, pour cet entretien le salarié pourra se faire assister par une personne de l'Entreprise, au cours de l'entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recevra les explications du salarié. La sanction ne pourra intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied, à effet immédiat, aucune sanction définitive à cet agissement ne peut être prise sans que la procédure prévue précédemment ait été observée.

## CHAPITRE IV

### ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT

#### ARTICLE 19 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

19.1 – Ce règlement entre en vigueur le 25 novembre 2022 conformément aux dispositions du Code du Travail, il a été préalablement affiché et déposé au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes. Il a été également soumis aux membres du Comité d'Entreprise, dont les avis ont été adressés à l'Inspecteur du Travail en même temps que deux exemplaires du règlement.

DREETS  
5 Esp. Compans Cafarelli  
31000 Toulouse

Conseil des Prud'hommes :  
6 rue Antoine Deville  
31000 Toulouse

#### ARTICLE 20 : MODIFICATIONS ULTERIEURES

20.1 – Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement serait, conformément au Code du Travail, soumis à la même procédure, étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales réglementaires ou conventionnelles applicables à l'Entreprise du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Ce règlement est affiché dans les locaux sur les lieux de travail, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche et paye du personnel.

Ce règlement entre en application le 25/11/2022  
Il annule et remplace celui précédemment établi le 10/04/2017.

Fait à : **Plaisance du Touch**  
Le : **25 novembre 2022**

Nom et prénom du chef d'entreprise : **Adrien MAZUY**

Visa :

