

REGLEMENT INTERIEUR

ARTICLE 1 - Objet et champ d'application

Conformément à la loi, le présent règlement intérieur fixe les règles applicables en matière de discipline et de procédure disciplinaire en rappelant les garanties qui y sont attachées, en matière d'hygiène et de sécurité, en matière de lutte et interdiction des discriminations et toutes pratiques de harcèlement moral ou sexuel, et en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'applique dans l'ensemble de l'entreprise, cours, parkings, cantines compris, voire hors de l'entreprise à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Il s'applique de plus à l'ensemble des personnels présents dans l'entreprise, y compris, en ce qui concerne la discipline, l'hygiène et la sécurité, aux stagiaires, intérimaires, salariés d'entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit.

Des dispositions spéciales pourront éventuellement être établies pour fixer les conditions applicables à une catégorie de personnel ou à une division de l'entreprise ou de l'établissement, conformément aux dispositions légales.

CHAPITRE I

REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LA DISCIPLINE

ARTICLE 2 - Embauche

Tout nouveau salarié se soumettra à la visite obligatoire de la médecine du travail lors de son embauche et à toute visite légalement ou conventionnellement obligatoire de la médecine du travail en cours de contrat.

ARTICLE 3 - Horaires et durée du travail

Les salariés devront respecter l'horaire de travail fixé par la direction conformément à la réglementation en vigueur, et affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique.

Ils devront de plus respecter les modifications de l'horaire éventuellement décidées par la direction dans les limites et le respect des procédures imposées par la convention collective et la loi.

Tout retard non justifié pourra entraîner des sanctions sous réserve des droits des représentants du personnel.

Les salariés se trouveront à leur poste de travail à l'heure fixée pour le début et la fin du travail.

Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans ordre de la direction.

Le personnel qui participe à des travaux pour lesquels une présence continue est nécessaire devra rester à son poste de travail jusqu'à son remplacement définitif.

ARTICLE 4 - Contrôle des entrées et sorties de l'entreprise

L'accès à l'entreprise est réservé, sauf autorisation expresse aux salariés de l'entreprise.

Lorsque les circonstances le justifient, et notamment en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets, de matériels, de produits, d'articles appartenant à l'entreprise comme en cas de découvertes suspectes d'emballages dans l'entreprise ou de vols, la direction se réserve exceptionnellement le droit de procéder à la vérification des objets et effets emportés par les salariés.

Les salariés seront invités à présenter aux agents assermentés de l'entreprise leurs objets et effets personnels tels que sacs et paquets. Le consentement des salariés est recueilli préalablement à toute opération de vérification et, dans la mesure du possible, en présence de tiers (salariés ou représentants du personnel). Ces derniers pourront assister à l'opération de vérification sauf refus du salarié.

En cas de refus du salarié de se prêter à la vérification, la Direction Générale fera appel aux officiers de police judiciaire habilités pour procéder à cette dernière.

Les vérifications doivent avoir lieu dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de l'individu.

ARTICLE 5 - Absences

1 - Absence pendant les heures de travail

Les sorties pendant les heures de travail sont interdites, sauf cas de force majeure, et faire l'objet d'une autorisation de la direction ou du supérieur hiérarchique.

En ce qui concerne les représentants du personnel, les sorties pendant les heures de travail ne sont pas soumises à autorisation mais à une information préalable du supérieur hiérarchique.

Les absences non autorisées constituent une faute et entraînent le cas échéant l'application de sanctions disciplinaires.

Ces dispositions sont applicables sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles relatives aux délégués du personnel, délégués syndicaux et représentants syndicaux.

2 - Absence pour maladie

En cas d'absence pour maladie ou de prolongation d'un arrêt de maladie, le salarié doit transmettre à la société dans les 48 heures un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'absence. Le défaut de production de ce certificat dans les délais pourra entraîner des sanctions.

Le salarié doit se soumettre à une visite médicale de reprise dans tous les cas prévus par les textes légaux et conventionnels et notamment en cas d'absence pour maladie professionnelle, d'absence pour congés de maternité, d'absence d'au moins 30 jours pour maladie non professionnelle ou d'accident, qu'il soit d'origine professionnelle ou non, et en cas d'absences répétées pour raison de santé.

3 - Absence pour congés payés et ancienneté

Les salariés sont tenus de respecter les dates de congés payés sous peine de sanctions disciplinaires. Les demandes de congés ou RTT doivent être faites en respectant le délai de huit jours calendaires de prévenance.

ARTICLE 6 - Exécution du travail et comportement

1 - Discipline et comportement

Dans l'exécution de son travail, le personnel est tenu de respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que l'ensemble des instructions diffusées par voie de notes de service et d'affichage. Tout acte contraire à la discipline est passible de sanctions.

Il doit de plus faire preuve de correction dans son comportement vis-à-vis de tout salarié de l'entreprise.

Le personnel sera tenu d'avoir une tenue correcte conforme à l'image de l'établissement.

2 - Concurrence et discrétion

L'ensemble des documents et matériels détenus par le personnel dans l'exercice de ses fonctions est confidentiel et ne peut être divulgué. Ces documents et matériels doivent être restitués sur simple demande de la société en cas de modification ou de cessation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit.

3 - Contrôle

Le personnel est tenu, enfin, de faire preuve de la plus grande discrétion vis-à-vis de l'extérieur sur l'ensemble des éléments techniques, financiers ou autres dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de son travail et plus particulièrement tout ce qui a trait à ses clients sous peine de sanctions disciplinaires, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales. Ces informations ne pourront donc être utilisées que dans des buts professionnels à l'exception des nécessités liées à l'exercice du droit d'expression ou aux fonctions syndicales ou de représentation du personnel.

Le personnel est expressément informé que l'employeur se réserve, soit directement, soit indirectement (notamment par médecin, technicien, expert, ou tout autre professionnel mandaté par lui à cette fin ou commis par justice, y compris par voie d'ordonnance sur requête fondée sur l'article 145 du N.C.P.C) de mettre ou de faire mettre en place les moyens de contrôle et de surveillance des activités professionnelles pendant le temps de travail (ou le respect des obligations légales en cas d'arrêt maladie, de suspension, d'interruption ou de cessation de contrat) et notamment de l'emploi du temps, du respect du contrat de travail des obligations réglementaires et législatives, d'une clause d'exclusivité ou de non concurrence, ainsi que des frais présentés au remboursement, et ce par tous moyens électroniques (pointeuse, vidéo,...) ou non, et notamment par constats, contre visites, expertises, témoignages, enquêtes, etc...

ARTICLE 7 - Utilisation du matériel et des locaux de l'entreprise

Les locaux de l'entreprise sont réservés à un usage professionnel.

Il est interdit d'y effectuer un travail personnel, d'utiliser le matériel et les outils de l'entreprise (ordinateurs, téléphones portables, photocopieurs,...) à des fins personnelles.

Il est de plus interdit d'y effectuer sans autorisation des collectes, distributions et affichages à l'exception de celles liées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et dans les limites fixées par la loi ou par la convention collective.

Il est interdit d'introduire dans l'entreprise des personnes qui y sont étrangères, à l'exception des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise visées à l'article L. 2142-10 du Code du travail et des experts nécessaires aux institutions représentatives du personnel dont l'intervention est prévue par les textes légaux et conventionnels.

Il est de plus interdit de provoquer des réunions pendant les heures de travail et sur les lieux de travail, sous réserve de l'exercice des droits de des représentants du personnel.

Il est interdit d'introduire sans autorisation dans l'établissement des marchandises destinées à être vendues, échangées ou distribuées.

Il est interdit de dormir dans les locaux de travail et de s'y maintenir en cas d'ordre d'évacuation donnée par la direction ou l'employeur.

ARTICLE 8 - Utilisation d'INTERNET

Les utilisateurs peuvent avoir accès à Internet dans un cadre professionnel. Pour des raisons de sécurité ou de déontologie, l'accès à certains sites peut être limité ou prohibé par la Direction qui peut imposer des configurations du navigateur et installer des mécanismes de filtrage limitant l'accès à certains sites. Seule la consultation de sites ayant un rapport avec l'activité professionnelle est autorisée. En particulier, l'utilisation de l'Internet à des fins commerciales personnelles en vue de réaliser des gains financiers ou de soutenir des activités lucratives est strictement interdite. Il est aussi prohibé de créer ou de mettre à jour au moyen de l'infrastructure de l'entreprise tout site internet, notamment des pages personnelles. Bien sûr, il est interdit de se connecter à des sites Internet dont le contenu est contraire à l'ordre public, aux bonnes mœurs ou à l'image de marque de l'entreprise, ainsi qu'à ceux pouvant comporter un risque pour la sécurité du système d'information de l'entreprise ou engageant financièrement celle-ci. La contribution des utilisateurs à des forums de discussion, systèmes de discussion instantanée, blogs, sites est interdite, sauf à titre professionnel et sur autorisation expresse de la Direction. De même, tout téléchargement de fichier, en particulier de fichier média, est prohibé, sauf justification professionnelle dûment validée par la hiérarchie. Il est rappelé que les utilisateurs ne doivent en aucun cas se livrer sur Internet à une activité illicite ou portant atteinte aux intérêts de l'entreprise. Ils sont informés que la Direction se réserve le droit d'enregistrer leur activité sur Internet et que ces traces pourront être exploitées à des fins de statistiques, contrôle et vérifications dans les limites prévues par la loi, en particulier en cas de perte importante de bande passante sur le réseau de l'entreprise.

CHAPITRE II

REGLES RELATIVES A L'HYGIENE ET LA SECURITE

ARTICLE 9 - Règles d'hygiène

Il est interdit de fumer sur les lieux de travail collectif, à l'exception des emplacements réservés aux fumeurs. Il est également interdit de fumer dans les véhicules mis à disposition par l'entreprise au personnel. D'autre part, il est demandé aux fumeurs d'aller fumer chacun leur tour afin d'éviter tout rassemblement devant la porte d'entrée.

Il est interdit de pénétrer dans l'entreprise en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue et d'introduire ou de distribuer dans l'entreprise de la drogue ou de l'alcool.

La consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la direction.

Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié occupé à l'exécution de certains travaux dangereux de se soumettre à un alcootest si son état présente un danger pour sa propre sécurité ou celle de ses collègues, afin de faire cesser immédiatement cette situation.

Le salarié pourra demander à être assisté d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise.

Le personnel est tenu de tenir les bureaux et armoires en parfait état de propreté et il est interdit d'y conserver des denrées périssables ou des matières dangereuses. La société sera en droit de faire ouvrir les bureaux et armoires en cas de nécessité liée à l'hygiène et à la sécurité en présence de l'intéressé, sauf urgence ou empêchement exceptionnel.

Ces contrôles ne pourront être mis en œuvre qu'après en avoir informé les intéressés et uniquement en leur présence, sauf urgence ou empêchement exceptionnel en présence d'un représentant du personnel.

Le personnel est également responsable de la propreté et du rangement de son poste de travail.

Un accent particulier est mis sur la propreté des lieux communs pour le bien-être de tous.

Toute dégradation sera immédiatement sanctionnée.

ARTICLE 10 - Règles de sécurité

1 - Obligations générales

Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité et de protection

individuelles ou collectives existantes et de respecter scrupuleusement les instructions sur ce point.

Il est interdit en particulier d'enlever ou de neutraliser des dispositifs de sécurité existants, sans fait justificatif.

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

Il est interdit de limiter l'accès aux matériels de sécurité (extincteurs, brancards, trousses de secours...), de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage.

Toute violation de ces dispositions constitue une faute particulièrement grave.

2 - Obligations en cas d'incendie

Les salariés doivent prendre connaissance des consignes de sécurité et d'évacuation qui sont affichées dans l'entreprise.

Ils doivent respecter strictement ces consignes et obéir aux instructions qui leur sont données.

Ils doivent participer aux exercices annuels d'évacuation.

En cas d'incendie, le personnel ayant une formation de pompier pourra être réquisitionné automatiquement.

3 - Autres

L'utilisation privative de téléphones portables, tablettes, baladeurs et dérivés est interdite pendant les heures de travail.

ARTICLE 11 - Accidents du travail

Afin de prévenir les accidents du travail, le personnel est tenu de respecter parfaitement l'ensemble des consignes et instructions liées à l'hygiène et à la sécurité dans le travail tant par des consignes individuelles que par des notes de service ou par tout autre moyen.

Tout accident du travail, même bénin, ou tout autre dommage corporel ou non causé à un tiers doit immédiatement, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue, ou sauf motif légitime, faire l'objet d'une déclaration de l'intéressé ou des témoins auprès d'un supérieur hiérarchique.

En cas d'arrêt de travail, les certificats médicaux relatifs à l'accident ou à la maladie professionnelle doivent être communiqués au plus tard dans les 48 heures à l'employeur.

CHAPITRE III

ECHELLE DES SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

ARTICLE 12 - Sanctions

Tout comportement violent les dispositions du règlement intérieur ou considéré comme constitutif d'une faute sera passible d'une sanction disciplinaire.

Les sanctions seront les suivantes :

- Blâme : lettre écrite faisant état du comportement fautif.
- Avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure.
- Mise à pied : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération pendant une durée maximum de 8 jours.
- Mutation disciplinaire : changement de poste sans perte de rémunération.
- Rétrogradation : changement de poste avec perte de responsabilité et de rémunération.
- Licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement.
- Licenciement disciplinaire avec faute grave : rupture du contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement.
- Licenciement disciplinaire pour faute lourde : rupture du contrat de travail sans préavis, sans indemnité de licenciement et sans indemnité de congés payés.

L'employeur adaptera la sanction à la gravité de la faute commise.

ARTICLE 13 - Droits de la défense

Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée.

Toute sanction ayant une incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération et la présence du salarié dans l'entreprise sera précédée de la procédure suivante :

- Convocation du salarié dans un délai de deux mois fixé à l'article L. 1332-4 du Code du travail par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge à un entretien préalable.

Cette lettre indiquera l'objet de la convocation et précisera la date, le lieu et l'heure de l'entretien ainsi que la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

- Entretien préalable au cours duquel seront exposées au salarié et à la personne qui l'assiste les fautes qui lui sont reprochées et au cours duquel seront recueillies les explications du salarié.

- Eventuellement, en fonction des explications recueillies, envoi de la lettre de sanction en recommandé avec avis de réception au plus tôt deux jours francs, au plus tard un mois après l'entretien. Cette lettre devra être motivée.

Lorsque l'agissement du salarié l'a rendu indispensable, une mesure conservatoire pourra toutefois être prise sans respect de la procédure préalable. Aucune sanction ne pourra toutefois intervenir sans que la procédure ait été respectée.

ARTICLE 14 - Interdiction et sanctions des mesures discriminatoires et interdictions et sanctions du harcèlement

1- Harcèlement moral

Conformément aux dispositions des articles L.1152-1 et suivants 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.

- 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.

- 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.

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

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

- 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.

2- Harcèlement sexuel

Conformément aux dispositions des articles L.1153-1 et suivants 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.

- Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel.

- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

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

Est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la faute grave, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

3- Non-discrimination

Conformément aux dispositions des articles L.1131-1 et suivants 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 1^{er} de la loi n° 2008-496 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 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 en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.
- Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.
- L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.
- Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.
Ces différences peuvent notamment consister en :
 - 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
 - 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.
- Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.
- Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

4- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions des articles L.1142-1 et suivants du Code du Travail :

- Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :
 - 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
 - 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
 - 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de

rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

- Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables. Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

- Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

- 1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
- 2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;
- 3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
- 4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;
- 5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
- 6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

- Les dispositions des articles L. 1124-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

- 1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;
- 3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- Le texte des articles 225-1 à 225-4 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.

CHAPITRE IV

PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

ARTICLE 15 - Entrée en vigueur

Conformément aux prescriptions légales et réglementaires des articles en vigueur, le présent règlement a été :

- communiqué en deux exemplaires, accompagnés de l'avis des représentants du personnel à l'inspecteur du travail ;
- déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Lille, le 9/09/2016.
- affiché dans les locaux de l'entreprise sur le panneau réservé à cet effet, le 9/09/2016.

Il entrera en vigueur le 01/11/2016

Un exemplaire en est remis à chaque salarié, en particulier lors de l'embauche.

Article 16 : Modification

Toute nouvelle modification ultérieure, adjonction ou retrait au présent règlement sera soumis à la même procédure, conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 du code du travail, 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 sans affecter pour autant la validité des autres clauses

Fait à, Armentières

Le 16/08/2016

Le Président du directoire.

Ph DEHOUVE