

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 1311-1 et suivants du Code du travail, ce règlement fixe les règles de discipline auxquelles sont soumis les salariés intérimaires, rappelle les garanties dont leur application est entourée, et précise certaines modalités d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise utilisatrice (EU). Il rappelle également les dispositions relatives au harcèlement sexuel, qui résultent des articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail, ainsi que les dispositions relatives aux harcèlements sexuel et moral ainsi qu'aux agissements sexistes.

Les notes de service qui portent des prescriptions générales et permanentes, fixant notamment des conditions particulières à certaines catégories de salariés ou à certains secteurs, dans les matières traitées par ce règlement, sont établies dans les mêmes conditions que celui-ci.

Le règlement intérieur est à la disposition des salariés intérimaires pour consultation. Ils doivent tous en avoir pris connaissance dès l'établissement de leur contrat de mission.

L'ETT devra mentionner la manière dont le salarié intérimaire est informé de l'existence de règlement intérieur et de son obligation d'en prendre connaissance au moment de l'établissement de son contrat de mission.

1. Dispositions relatives à la discipline

1.1. Harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes

Harcèlement moral et harcèlement sexuel

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 (art. L.1152-1 CT).

Aucun salarié ne doit subir des faits 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 ;
- 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 ;
- Venant successivement de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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

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 (art. L.1152-2 CT).

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 (art. L. 1153-2 CT).

Toute disposition ou tout acte contraire est nul (art. L. 1152-3 et L. 1153-4 CT).

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 et L. 1153-2 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 CT).

Les personnes mentionnées aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du Code du travail sont informées par tout moyen du texte des articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal définissant les notions de harcèlement moral et sexuel et fixant les sanctions pénales infligées à leur auteur (art. L. 1152-4 et L. 1153-5 CT).

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1152-5 et L. 1153-6 CT).

Agissements sexistes

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 (art. L. 1142-1 CT).

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

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 ; à l'exception de certaines dispositions spécifiques (art. L. 1142-3 CT).

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. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal (art. L. 1142-6 CT).

1.2. Exécution du travail dans l'entreprise utilisatrice

Les dispositions du règlement intérieur de l'EU, dans le cadre de l'exécution du travail, s'imposent aux salariés intérimaires en mission en ce qui concerne la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés, le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs au sens de l'article L. 1251-21 CT, ainsi que les conditions d'utilisation des installations collectives au sens de l'article L. 1251-24 CT.

Les dispositions du règlement intérieur de l'EU relatives au principe de neutralité s'imposent aux salariés intérimaires en mission. Ils pourront ainsi se voir interdire le port de signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses pour des motifs tenant à la sécurité et l'hygiène ou à l'organisation du travail (*clause qui pourra être adaptée en fonction des dispositions prises par l'EU dans son règlement intérieur*).

Le refus de s'y soumettre pourra entraîner l'application des sanctions prévues au présent règlement.

Aucun salarié intérimaire ne peut quitter son poste de travail sans y avoir été autorisé par le responsable de l'EU ou son préposé, sauf pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux qui doivent néanmoins l'informer de cette absence.

En cas d'absence due à la maladie, le salarié intérimaire doit prévenir ou faire prévenir l'ETT ou l'un de ses préposés dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, et produire dans les 48 heures un certificat médical indiquant la durée probable de l'arrêt (art. L. 441-1 et R. 441-2 CSS).

Sans préjudice des dispositions précisées aux paragraphes précédents, seront considérés comme fautifs, pour un salarié intérimaire, les agissements ci-après :

- Quitter son poste de travail sans motif ;
- Travailler sur des machines auxquelles le salarié n'est pas affecté ;

- Introduire dans les lieux de travail des personnes étrangères à l'établissement ;
- Porter atteinte à la dignité du personnel qui travaille sous ses ordres ;
- Exercer toute pression sur le personnel ;
- Modifier les conditions de travail et détourner les objets, outils ou matières premières ;
- Emporter les objets sans autorisation écrite ;
- Exécuter tout travail susceptible d'occasionner des blessures, sans faire usage des appareils de protection appropriés s'ils existent ;
- Frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail.

1.3. Lutte contre le tabagisme

Il est interdit de fumer et de vapoter dans les locaux fermés et couverts affectés à l'ensemble des salariés.

L'EU met à la disposition des fumeurs et/ou des vapoteurs des emplacements réservés répondant aux normes techniques légales et réglementaires et indiqués par une signalisation spécifique (*facultatif*).

Tout salarié fumant en dehors des emplacements mis en place par l'EU s'expose à des sanctions disciplinaires.

2. Hygiène et sécurité

1.4. Visites médicales

Les salariés sont tenus de se soumettre aux visites d'information et de prévention ainsi qu'au suivi individuel renforcé, aux visites de reprise et aux examens périodiques obligatoires.

Le refus du salarié de s'y soumettre peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

1.5. Accidents du travail

Tout accident du travail survenu au cours du travail ou pendant le trajet devra être immédiatement porté à la connaissance de l'EU ou de son préposé, si celui-ci n'est pas présent sur les lieux (art. L. 441-1 et R. 441-2 CSS).

Le salarié intérimaire victime de l'accident devra, en outre, informer ou faire informer l'ETT dans les 24 heures par lettre recommandée.

1.6. Hygiène et sécurité dans l'entreprise utilisatrice

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles de l'EU.

Les salariés intérimaires mis à disposition devront donc prendre connaissance des règlements et consignes de sécurité en vigueur sur le lieu de travail, et les respecter impérativement afin d'assurer leur propre sécurité et celle des autres travailleurs.

D'une manière générale, et sans préjudice des dispositions spécifiques contenues dans le règlement intérieur des entreprises utilisatrices, il est formellement interdit au personnel intérimaire :

- De pénétrer et de travailler dans l'établissement utilisateur ou de pénétrer dans les locaux de l'ETT en état d'ivresse ou sous l'empire de la drogue ;
- D'introduire ou de distribuer dans les locaux de travail ou ceux de l'ETT, de la drogue ou des boissons alcoolisées, sous réserve des boissons prévues par le Code du travail (vin, bière, cidre et poiré, art. R. 4228-20 CT).

Le refus du salarié intérimaire de se soumettre aux prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Pour ce faire, tout salarié devra respecter les instructions figurant au présent règlement intérieur ainsi que celles figurant dans le règlement intérieur de l'EU ou celles qui pourraient lui être notifiées à titre individuel.

3. Sanctions et droits de la défense des salariés

1.7. Sanctions disciplinaires

Tout comportement considéré comme fautif du fait du présent règlement ou par rapport aux dispositions du règlement intérieur de l'EU pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de la part de l'ETT, de l'une ou de l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

La sanction sera prise, compte tenu des faits et circonstances qui la motivent, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- Avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention et mettre en garde ;
- Mise à pied : suspension n'excédant pas 6 jours sans rémunération ;
- Interruption de la mission pour faute grave.

Indépendamment des comportements fautifs mis en évidence dans les articles précédents, les fautes suivantes pourront faire l'objet d'une sanction :

- Refus de se conformer aux directives d'ordre professionnel ou aux objectifs professionnels définis par l'EU ;
- Absence non motivée (répétée ou prolongée) ;
- Introduction dans l'établissement utilisateur de marchandises pour être vendues sans autorisation de la Direction de l'EU, à l'exception de la gestion des activités sociales et culturelles du comité social et économique ;
- Refus d'exécution du travail commandé dans les limites de la fonction exercée et de la qualification de l'intéressé ;
- Insubordination caractérisée ;
- Communication sur les installations et procédés de fabrication, sans préjudice de la réparation du dommage causé ;
- Infraction à l'interdiction de fumer dans les locaux où cette interdiction est expressément signalée.

1.8. Droit de la défense des salariés

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.

En outre, toute sanction sera entourée des garanties de procédure suivantes :

- Le salarié sera convoqué par écrit à un entretien préalable ;
- Pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister d'un membre du personnel de l'ETT ;
- Au cours de l'entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recevra 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 au salarié.

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

Fait à Paris 75013
Mis à jour le 01/09/2021

Chef d'entreprise ou son représentant

¹ Le règlement intérieur doit être porté, par tout moyen, à la connaissance des salariés (par voie d'affichage par exemple). Pour une meilleure information, ce document sera affiché sur le lieu de travail des salariés ou sur la page internet du livret d'accueil.

² Soit au moins un mois après la dernière formalité de l'affichage et dépôt.