

SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE D'ESTERNAY

51310 ESTERNAY

REGLEMENT INTERIEUR

1 – PREAMBULE

- 1.1. Le présent règlement intérieur fixe, pour le bon fonctionnement de l'entreprise :
- les mesures d'application dans l'entreprise, de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.
 - les règles générales et permanentes relatives à la discipline.
 - les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.
 - les dispositions relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral.
- 1.2. Parce qu'il est destiné à organiser la vie de l'entreprise dans l'intérêt de tous, ce règlement s'impose à chacun dans l'entreprise, en quelque endroit qu'il se trouve.
- 1.3. Des dispositions spéciales sont prévues pour fixer les conditions particulières à certaines catégories du personnel. Elles font l'objet de notes de services soumises à la même procédure d'élaboration que le présent règlement.
- 1.4. Les notes de services autres que celles définies à l'article ci-dessus s'appliquent dès lors qu'elles sont portées à la connaissance du personnel.
- 1.5. Les dispositions de ce règlement s'appliquent également aux intérimaires détachés, présents dans l'entreprise.
- 1.6. Pour qu'il soit connu de tous, le Règlement Intérieur sera affiché aux endroits prévus à cet effet.

2 – MESURES D'APPLICATION DANS L'ENTREPRISE DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE MEDECINE DU TRAVAIL

21. Hygiène

- 21.1. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer sur le lieu de travail en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

Il est également interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans les locaux de travail de la drogue ou des boissons alcoolisées à l'exception d'un quart de vin ou de bière par repas, pris sur place.

21.2. Il est interdit à tous salariés de prendre, de consommer tous produits et sous-produits provenant des matières premières et des stocks de l'entreprise.

21.3. Dans les cas graves, la Direction avec l'assistance d'un représentant du personnel, pourra imposer l'alcootest aux salariés qui manipulent des produits dangereux, aux salariés affectés à la conduite de machines dangereuses, de matériels de manutention et des véhicules automobiles de tourisme ou de transport de marchandises de la Coopérative, dont l'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou pour leur entourage.

Un alcootest sera mis à la disposition de tout salarié qui contesterait son état anormal pour lui offrir la possibilité d'en faire la preuve.

Tout salarié peut demander qu'il soit procédé à une contre-expertise de son état au moyen d'analyses et examens médicaux, cliniques et biologiques.

21.4. Le personnel dispose d'armoires-vestiaires individuelles munies d'une serrure. Ces armoires doivent être maintenues en état de propreté constante.

21.5. Il est interdit de déposer des objets personnels en dehors des armoires-vestiaires.

La Direction pourra, en présence du salarié et d'un représentant du personnel, faire ouvrir les armoires-vestiaires pour entretien et vérification.

21.6. L'entreprise n'est pas responsable en cas de détérioration ou vol des objets personnels déposés dans les armoires-vestiaires.

21.6. Bis

Pour les véhicules stationnant dans l'enceinte de la Coopérative, il est expressément recommandé aux salariés d'employer des dispositifs de fermeture de sécurité.

L'entreprise décline toute responsabilité en cas de détériorations ou de vols.

21.7. La tenue de travail doit correspondre aux impératifs de la fonction. Les salariés sont tenus de satisfaire aux critères habituels de la décence et de la convenance.

21.8. Le personnel de la Coopérative confronté de par sa qualification et son emploi à des risques professionnels ou des travaux salissants, est invité à utiliser les douches et installations sanitaires prévues, conformément aux éventuelles recommandations de la Médecine du Travail.

21.9. Il est rappelé que les armoires à pharmacie, disposées dans chaque lieu de travail, sont prévues à l'usage des salariés.

La vérification périodique des armoires à pharmacie doit être effectuée par le sauveteur secouriste du travail affecté à chaque site, sur son temps de travail, ou, le cas échéant, par le responsable du site.

21.10. Tout le personnel de la Coopérative est tenu de porter les équipements de protection individuelle qui lui sont attribués.

21.11. Il est interdit de prendre ses repas à son poste de travail. Les repas doivent être pris dans la salle de réfectoire.

21.12. Le refus du salarié de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent Règlement.

22. Sécurité

22.1. Les consignes de sécurité affichées doivent être portées à la connaissance de chaque membre du personnel, sans omettre les nouveaux embauchés, les stagiaires et les saisonniers.

22.2. L'utilisation de moyens réglementaires de protection contre les accidents mis à la disposition du personnel est obligatoire.

22.3. Il est interdit de fumer ou de vapoter dans les locaux où une affiche est apposée à cet effet. Le fait de fumer dans les locaux interdits expose le salarié à des sanctions disciplinaires, à une amende forfaitaire de 68 euros ou à des poursuites judiciaires.

22.4. Il est interdit de manipuler les matériels de secours en dehors de leur utilisation normale, et d'en rendre l'accès difficile.

22.5. Il est interdit de neutraliser tout dispositif de sécurité.

22.6. Les opérations de manutentions sont réservées au personnel habilité à la faire, en respectant la législation en vigueur.

Il est formellement interdit au personnel d'utiliser les transpalettes ou chariots élévateurs comme moyen de transport ou d'élévation.

22.7. Les salariés, appelés à conduire des véhicules, sont tenus au respect du code de la route et aux diverses formalités obligatoires.

De plus, toute défectuosité constatée par le salarié sur le véhicule, doit être signalée à la Direction ou à son représentant.

22.8. Tout accident, même léger, survenu au cours du travail (ou du trajet) doit immédiatement être porté à la connaissance du chef hiérarchique de l'intéressé.

22.9. Aucune porte intérieure de communication et de circulation ne doit rester fermée avant la sortie du travail, à l'exception des portes d'accès aux terrasses.

22.10. Les consignes en vigueur dans l'entreprise, à observer en cas de péril soudain, spécialement en cas d'incendie, doivent scrupuleusement être respectées.

22.11. Les salariés se trouvant dans une situation de travail, dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, doivent signaler immédiatement une telle situation à leur supérieur hiérarchique et peuvent se retirer de leur poste de travail sans encourir une éventuelle sanction disciplinaire.

22.12. Le respect des consignes de sécurité est imposé, non seulement au personnel de l'entreprise, mais aussi à toutes personnes extérieures (visiteurs, adhérents, etc. ...).

22.13 Le refus du salarié de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité, peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent Règlement.

22.14. Un règlement général de sécurité, annexe au présent Règlement sera affiché sur chaque lieu de travail.

23. Médecine du Travail

23.1. Chaque salarié doit se présenter aux convocations du service médical du travail, et se soumettre aux examens médicaux périodiques, ainsi qu'aux visites médicales d'embauche, de reprise et aux visites de surveillance particulière. 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.

3. LES REGLES GENERALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE

31. Horaires de travail

31.1. Les salariés doivent respecter l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Chaque salarié doit se trouver à son poste de travail, en tenue de travail.

31.2. Dans le cas de travaux nécessitant une présence continue, le salarié ne doit pas quitter son poste sans s'assurer que son remplaçant est présent. S'il ne l'est pas, il doit aviser son supérieur hiérarchique.

32. Accès à l'entreprise

32.1. Les salariés autres que les membres représentatifs du personnel, ne peuvent pénétrer ou séjourner dans l'entreprise que pour l'exécution de leur contrat de travail, sauf autorisation de leur supérieur hiérarchique.

32.2. 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, sauf accord du chef d'entreprise, à l'exception des membres représentatifs du personnel suivant la législation en vigueur.

32.3. Le personnel n'est pas autorisé à transporter dans les véhicules de l'entreprise, des personnes étrangères à celle-ci, sans raison de service, sauf accord du chef de service.

33. Sorties pendant les heures de travail

33.1. Les sorties pendant les heures de travail, doivent être exceptionnelles ; elles sont subordonnées à une autorisation du chef de service.

En ce qui concerne les représentants du personnel, il n'y a pas autorisation mais information administrative par un document établi à cette fin.

34. Usage du matériel de l'entreprise

- 34.1. Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout le matériel (machines, outils, véhicules, documents, échantillons ...) qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail ; il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles.
- 34.2. Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter l'entreprise, restituer l'outillage, les machines, les dessins et, en général, tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l'entreprise.

35. Usage des locaux de l'entreprise

- 35.1. Les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas urgents.

Il est interdit d'introduire dans les lieux de travail des objets et marchandises destinés à y être vendus, à l'exception de ceux relatifs aux œuvres sociales.

Il est interdit de faire circuler, sans autorisation de la Direction, des listes de souscription ou de collecte ; seules la collecte des cotisations syndicales et la diffusion des publications et tracts syndicaux peuvent être faites sans autorisation, dans les conditions prévues par la loi.

- 35.2. L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet. Les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées ou détruites.

36. Exécution des activités professionnelles

- 36.1. Dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, chaque membre du personnel est tenu de respecter les instructions qui lui sont données et de prendre éventuellement les initiatives personnelles ayant un rapport direct avec l'intérêt nécessité par son activité.

37. Retards – Absences

- 37.1. Tout retard doit être justifié auprès de son supérieur hiérarchique.

- 37.2. Toute absence doit être justifiée dans les 48 heures 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 sans motif légitime ou sans autorisation, sauf pour les personnes appelées à s'absenter de façon régulière en raison de leur fonction ou d'un mandat syndical et représentatif.

- 37.3. L'absence pour maladie ou raisons personnelles n'exclut pas l'avertissement immédiat auprès de la Direction ou son représentant, en vue de son remplacement, pour la bonne organisation du travail.

38. Affectation collective de défense

38.1. ARTICLE ABROGE

39. Obligation de réserve et de discrétion professionnelle

39.1. Tout personnel ayant un lien de subordination avec l'entreprise ou y travaillant à quelque titre que ce soit, est tenu de :

- faire preuve de plus grand respect d'autrui, sauf à s'exposer à des sanctions.
- garder une discrétion absolue sur toutes les opérations industrielles, commerciales, financières, techniques ou autres dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ces fonctions et, d'une manière générale, sur tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise dans les relations que celle-ci a, tant avec ses adhérents qu'avec ses partenaires commerciaux, sauf à s'exposer à des sanctions.

Cette discrétion est également demandée aux représentants du personnel à qui la Direction aurait confiée des informations confidentielles.

4. SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

41. Sanctions disciplinaires

41.1. Toute violation du règlement intérieur ou tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

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

- Avertissement : réprimande écrite destinée à attirer l'attention d'un comportement fautif.
- Mise à pied : suspension temporaire du contrat de travail, sans rémunération (variant d'une demi-journée à trois jours).
- Mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction avec qualification équivalente à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.
- Rétrogradation : le déclassement, changement de qualification professionnelle ou affectation à un emploi inférieur.
- Licenciement disciplinaire : avec ou sans préavis et indemnité de rupture selon la gravité de la faute (faute ordinaire, faute grave, faute lourde).

42. Droits de la défense des salariés

42.1. Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

42.2. En outre, toute sanction autre que l'avertissement, ainsi que toute sanction qui n'a 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 convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

- pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de l'entreprise.

- au cours de cet 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 (ou deux jours ouvrables pour les licenciements), ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

42.3. Le délai au-delà duquel un fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires est fixé à deux mois à dater de la connaissance des faits.

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

5. HARCELEMENT SEXUEL ET HARCELEMENT MORAL

51. Harcèlement moral

51.1. 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.

51.2. 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.

51.3. 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.

51.4. L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées au 51.2. sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal.

51.5. 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.

51.6. 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.

52. Harcèlement sexuel

52.1. Aucun salarié ne doit subir des faits :

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 :

a) 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 ;

b) 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 profit d'un tiers.

52.2. 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° de l'article 52.1 ci-dessus, si les propos 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 L1121-2.

Les personnes mentionnées au 1^{er} alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et 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.

52.3. Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-2 est nul.

52.4. 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 au 52.2. sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

52.5. 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.

6. ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT

61. Date d'entrée en vigueur

61.1. Le règlement entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022

Il a été préalablement affiché le 9 septembre 2022, conformément aux dispositions du Code du Travail et déposé au secrétariat du Conseil de Prud'hommes le 9 septembre 2022.

61.2. Conformément à l'article L. 1321-4 du Code du Travail, le Règlement a été soumis à l'avis des membres du CSE ; l'avis émis par cet organisme a été adressé à l'Inspecteur du Travail, en même temps que deux exemplaires du Règlement.

62. Modifications ultérieures

62.1. Toute modification ultérieure d'une des clauses de ce règlement serait, conformément au Code du Travail, soumise à la même procédure que le présent règlement, 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 des dernières, serait nulle de plein droit.

Fait à ESTERNAY, le 9 septembre 2022

Le Membre du CSE Titulaire,



Le Membre du CSE Suppléant,



Le Directeur,

