**REGLEMENT INTERIEUR**

**Article 1 - Objet et champ d'application**

**1.1**Conformément à la loi, ce règlement fixe les règles de discipline intérieur en rappelant les garanties dont leur application est entourée et précise l'application à l'entreprise de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

Obs :
se reporter aux articles [L. 1321-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1321-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) et suivants du code du travail.

Limitation du contenu imposée par les articles [L. 1321-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1321-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) et suivants du code du travail.

Il rappelle également les dispositions relatives aux droits de la défense, au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes.

  *S'il y a déjà des dispositions conventionnelles applicables, ajouter :*

Il vient en complément des dispositions conventionnelles applicables dans la branche ou le secteur d'activité et, le cas échéant, de l'accord d'entreprise.

**1.2**Parce qu'il est destiné à organiser la vie dans l'entreprise dans l'intérêt de tous, ce règlement  s'impose à chacun dans l'entreprise, en quelque endroit qu'il se trouve : lieu de travail, cantine, cours, parking, etc.

La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder les dérogations justifiées.

**1.3**Les dispositions de ce règlement relatives à la discipline d'une part (II), à l'hygiène et la sécurité d'autre part (IV) s'appliquent également aux intérimaires, ainsi qu'aux stagiaires présents dans l'entreprise et de façon générale, à toute personne qui exécute un travail dans l'entreprise, qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail avec celle-ci.

En revanche, la procédure disciplinaire et les sanctions (III) relèveront de l'entreprise d'origine des intérimaires ou intervenants.

**1.4**Des dispositions spéciales sont prévues en raison des nécessités de service pour fixer les conditions particulières à certaines catégories de salariés ; elles font l'objet de notes de service, établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dans la mesure où elles portent des prescriptions générales et permanentes dans les matières traitées par celui-ci.

  \* *Option 1 :*

Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire en est remis à chaque membre du personnel.

  \* *Option 2 :*

Il est communiqué à chaque nouveau salarié, lors de son embauche ou de son entrée dans l'entreprise, pour qu'il en prenne connaissance.

II. - Dispositions relatives à la discipline

**Article 2 - Horaire de travail**

**2.1**Les salariés doivent respecter l'horaire de travail et de pause affiché dans les lieux suivants ..... (à compléter).

Obs :
il peut s'agir de l'horaire général ou d'un horaire particulier à certains services. Indiquer les lieux d'affichage.

**2.2**Conformément à la législation en vigueur, la durée du travail s'entend du travail effectif.

  \* *En cas d'horaire fixe, indiquer :*

Chaque salarié se trouve à son poste, si besoin, en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

  \* *En cas d'horaire mobile, indiquer :*

En conséquence, après avoir pointé, chaque salarié doit se rendre aussitôt à son poste de travail.

  *Si le travail est continu, ajouter  :*

Obs :
une présence continue peut être exigée pour des travaux de garde, pour l'accueil, pour un travail en équipe ou pour le service informatique.

Dans le cas de travaux nécessitant une présence continue, le salarié ne doit pas quitter son poste sans s'assurer que son remplaçant ou son successeur est présent ; s'il ne l'est pas, il doit en aviser son chef de service.

  *Éventuellement, ajouter :*

Les catégories de personnel ci-après ne sont pas soumises à l'horaire de travail précité.

**Article 3 - Accès à l'entreprise**

**3.1**L'entrée et la sortie du personnel s'effectuent par ..... (à compléter).

  *En cas de pointage :*

Toute entrée ou sortie de l'entreprise donne lieu à pointage. Les heures non pointées ne seront rémunérées que pour autant que le salarié apportera la preuve qu'il a effectivement travaillé.

Toute erreur de pointage doit être signalée immédiatement.

  \* *Option 1 :*

Toute fraude de pointage ou tentative de fraude pourra donner lieu à sanction.

  \* *Option 2 :*

Il est formellement interdit, sous peine de sanction, de pointer ou dépointer pour une autre personne.

**3.2**Toute entrée ou sortie de l'entreprise donne lieu à pointage. Les heures non pointées ne seront rémunérées que pour autant que le salarié apportera la preuve qu'il a effectivement travaillé.

Toute erreur de pointage doit être signalée immédiatement.

  \* *Option 1 :*

Toute fraude de pointage ou tentative de fraude pourra donner lieu à sanction.

  \* *Option 2 :*

Il est formellement interdit sous peine de sanction de pointer ou de dépointer pour une autre personne.

**3.3**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 du travail pour une autre cause sauf s'il peut se prévaloir :

-  soit d'une disposition légale (disposition relative aux droits de la représentation du personnel ou des syndicats notamment) ;

Obs :
pour une grande entreprise, il est possible d'ajouter, si nécessaire, des clauses imposant l'usage de bons, feuilles ou autorisations de déplacement, réglementant l'utilisation des véhicules appartenant à l'entreprise et imposant le respect des règles du code de la route et de la circulation intérieure dans l'enceinte de l'entreprise.

-  soit d'une autorisation délivrée par ..... (prénom) ..... (nom), ..... (qualité/fonction/profession).

  *En cas d'attribution d'un badge, ajouter :*

Toute personne embauchée ou travaillant dans l'entreprise se voit attribuer un badge, dont la présentation lui permettra d'avoir accès au lieu de son travail. Ce badge est d'usage strictement personnel et devra être restitué en cas de départ de l'entreprise, avant ce départ.

**3.4**Il est interdit au personnel d'introduire ou de faire introduire dans l'entreprise des personnes étrangères à celle-ci, sans raison de service sauf dispositions légales particulières ou sauf autorisation de la direction.

Obs :
dispositions intéressant les représentants du personnel et des syndicats notamment.

**Article 4 - Sorties pendant les heures de travail**

**4.1**Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles ; elles sont subordonnées à une autorisation délivrée par ..... (prénom) ..... (nom), ..... (qualité/fonction/profession).

  *En cas d'autorisation de sortie spécialement accordée, ajouter :*

**4.2**Des autorisations de sortie peuvent être spécialement accordées dans les situations suivantes :

-  employé malade sur les lieux de travail et regagnant son domicile ;

-  événement familial grave survenant inopinément ;

-  convocation impérative d'une administration ;

-  convocation dans un centre de sécurité sociale ;

-  visite médicale sur rendez-vous chez un médecin spécialiste ;

-  examens de laboratoire ;

-  soins médicaux réguliers, sous réserve d'accord préalable de la direction ;

-  heures de formation, sous réserve d'accord préalable de la direction ;

-  examens professionnels ;

-  départ anticipé pour prendre un train dans le cas de congés pour événements familiaux.

Obs :
congés accordés en application du code du travail, de l'accord sur la mensualisation ou de la convention collective.

**Article 5 - Usage du matériel de l'entreprise**

**5.1**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. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles, sans autorisation. Il est également interdit d'envoyer toute correspondance personnelle aux frais de l'entreprise.**5.2**Tout salarié doit, avant de quitter l'entreprise, restituer les matières premières, l'outillage, les machines, les dessins et, en général, tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l'entreprise.**5.3**Il est interdit d'emporter des objets appartenant à l'entreprise sans autorisation.**5.4**La direction peut procéder à une vérification, avec le consentement des intéressés et en leur présence, du contenu des divers effets et objets personnels ainsi que du contenu des vestiaires. Cette vérification sera effectuée dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes concernées dont le consentement sera dans la mesure du possible, recueilli en présence d'un tiers appartenant à l'entreprise ou d'un représentant du personnel. En cas de refus, la direction pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent.

**Article 6 - Usage des locaux de l'entreprise**

**6.1**Les locaux de l'entreprise sont réservés exclusivement aux activités professionnelles de ses membres, il ne doit pas y être fait de travail personnel. Les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas d'urgence.

Il est interdit :

-  d'introduire dans les lieux de travail des objets et des marchandises destinés à y être vendus ;

-  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.

**6.2**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.

En vue d'éviter toute dégradation, l'affichage d'objets décoratifs (posters, cartes postales...) est soumis à autorisation préalable du chef de service.

**Article 7 - Exécution des activités 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.

Obs :
les entreprises qui appartiennent à un « secteur pour lequel la loi ou le règlement reconnaît la sujétion au secret professionnel » peuvent insérer ici une clause destinée à rappeler cette obligation. C'est le cas de la banque notamment. Pour les clauses spécifiques aux établissements de crédit, voir la loi n° 88-70 du 22 janvier 1988 et les circulaires DRT nos 89-1 du 9 janvier 1989 et 90-22 du 13 novembre 1990.

**Article 8 - Retards, absences**

**8.1**Tout retard doit être justifié auprès du ..... (selon le cas, chef de service, service du personnel).

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par l'article 10 du présent règlement

**8.2**L'absence pour maladie ou accident devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans un délai de ..... (délai) maximum, par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

Obs :
le salarié doit prévenir l'employeur le plus tôt possible. Un délai de prévenance peut être fixé par la convention collective de branche applicable dans l'entreprise ou par un accord collectif d'entreprise. A défaut, l'employeur peut le fixer librement dans le règlement intérieur. Il est souvent de 48 heures.

**8.3**Toute absence autre que l'absence pour maladie ou accident doit être justifiée 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 pour toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation (v. ci-avant article 4), sauf pour les personnes appelées à s'absenter de façon régulière en raison de leur fonction ou d'un mandat syndical.

**Article 9 - Interdiction du harcèlement et des agissements sexistes**

Obs :
clause légale obligatoire.

**9.1 Harcèlement sexuel**

Selon les dispositions des articles [L. 1153-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) à L. 1153-6 du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits (art. [L. 1153-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)) :

-  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 ;

-  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.

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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801), 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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

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 (art. [L. 1153-3](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-3&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles [L. 1153-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) à L. 1153-3 est nul (art. [L. 1153-4](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-4&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) sont informées par tout moyen du texte de l'article [222-33](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CPEN_ARTI_222-33&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) du code pénal (art. [L. 1153-5](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-5&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. [L. 1153-6](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-6&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

**9.2 Harcèlement moral**

Selon les dispositions des articles [L. 1152-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) 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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles [L. 1152-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) et [L. 1152-2](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801), toute disposition ou tout acte contraire est nul (art. [L. 1152-3](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-3&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article [L. 1152-2](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) sont informées par tout moyen du texte de l'article [222-33-2](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CPEN_ARTI_222-33-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) du code pénal (art. [L. 1152-4](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-4&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (art. [L. 1152-5](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-5&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre 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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-6&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

**9.3 Autres dispositions relatives au harcèlement**

Obs :
l'article [L. 1321-2](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1321-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) du code du travail exige que le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par ce même code. En théorie, il convient donc de citer dans ce document tous les articles du code du travail traitant du harcèlement, ce qui implique de rappeler également les dispositions suivantes si l'on souhaite que le règlement soit parfaitement conforme aux exigences légales.

Selon les dispositions des articles [L. 1154-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1154-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) à L. 1155-2 du code du travail :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles [L. 1152-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) à L. 1152-3 et [L. 1153-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer 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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1154-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles [L. 1152-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) à L. 1152-3 et [L. 1153-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) 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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1154-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801), 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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1154-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-6&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801), est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (art. [L. 1155-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1155-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1152-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801), [L. 1153-2](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) et [L. 1153-3](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1153-3&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) 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 [L. 131-35](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CPEN_ARTI_L131-35&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) 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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1155-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

**9.4 Agissement sexiste**

Selon l'article [L. 1142-2-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1142-2-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) 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 10 - Neutralité**

Obs :
en vertu de l'article [L. 1321-2-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1321-2-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) du code du travail, il est possible d'insérer dans le règlement intérieur des dispositions y inscrivant le principe de neutralité et visant à restreindre la manifestation par les salariés de leurs convictions, notamment religieuses ou politiques, mais à deux conditions : que ces restrictions soient justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, et qu'elles soient proportionnées au but recherché. En pratique, la loi restant très imprécise, ce principe semble assez difficile à mettre en oeuvre, s'agissant notamment des raisons pouvant justifier ce type de restrictions.

Les salariés devront éviter d'exprimer leurs convictions ..... (religieuses, politiques...) dans le cadre de l'entreprise, dans la mesure où ..... (préciser les raisons de cette restriction).

III. - Sanctions et droits de la défense des salariés

**Article 11 - Sanctions disciplinaires**

Obs :
clause légale obligatoire : le règlement intérieur doit prévoir la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires ; par ailleurs, il doit se limiter aux sanctions éventuellement énumérées dans la convention collective applicable ( [CE, 28 janv. 1991, n° 84586](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CE_LIEUVIDE_1991-01-28_84586&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801)).

**11.1**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.**11.2**Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

-  blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;

-  avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention ;

-  mise à pied disciplinaire de ..... (à compléter) jours maximum : suspension temporaire du contrat sans rémunération ;

Obs :
fixer une durée maximum (par exemple 6 jours) à la mise à pied disciplinaire. Cette limitation ne concerne pas la mise à pied conservatoire (non visée au règlement intérieur qui peut toujours être prononcée pour donner le temps nécessaire au déroulement d'une procédure disciplinaire engagée par ailleurs en raison d'une faute considérée comme grave.

-  mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction ;

-  rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur ;

-  licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

**Article 12 - Droits de la défense**

**12.1**Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.

Obs :
clause obligatoire : le règlement intérieur doit prévoir les dispositions relatives aux droits de la défense : dispositions légales ; ou/et dispositions conventionnelles si elles sont plus favorables au salarié.

**12.2**En outre, toute sanction, « sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature 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](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1332-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) à L. 1332-3 du code du travail.

Obs :
éventuellement reproduire à la suite le contenu des articles cités dans le code du travail (même si le Conseil d'État a jugé à plusieurs reprises que les règlements intérieurs ne sont pas tenus de faire cette reproduction, de nombreux inspecteurs du travail l'encouragent).

IV. - Hygiène et sécurité

**Article 13 - Hygiène**

**13.1**Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène figurant dans le présent article et dans des notes de service affichées à ..... (à compléter).**13.2**Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'empire de la drogue.

  \* *Si le salarié peut être soumis à un éthylotest en raison de son travail, indiquer :*

Obs :
privilégier le terme éthylotest dans le règlement intérieur alcootest étant une marque déposée.

La direction pourra imposer l'éthylotest aux salariés qui manipulent des produits dangereux, tels que ..... (à compléter), par exemple, ou qui sont affectés à une machine dangereuse ou qui conduisent des véhicules automobiles, et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou pour leur entourage.

  \* *Si le règlement intérieur peut prévoir un éthylotest facultatif, indiquer :*

Obs :
privilégier le terme éthylotest dans le règlement intérieur alcootest étant une marque déposée.

Un éthylotest sera mis à la disposition de tout salarié qui contesterait son état d'imprégnation alcoolique, pour lui offrir la possibilité d'en faire la preuve.

Il est également interdit d'introduire ou de distribuer dans les locaux de travail de la drogue ou des boissons alcoolisées.

**13.3**La consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la direction ; seuls du vin, du cidre et de la bière peuvent être consommés, lors du repas, en quantité raisonnable.

Obs :
sont regardées comme « abusives » les clauses qui invitent tout salarié à apporter en cas de doute la preuve qu'il n'est pas en état d'ébriété, notamment au moyen de l'éthylotest. De telles dispositions ne peuvent être justifiées qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux ou à la conduite de certaines machines. Par ailleurs, le code du travail prévoit dans son article [R. 4228-20](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_R4228-20&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) que « lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article [L. 4121-1](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L4121-1&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ». La clause du règlement intérieur relative à l'alcool doit donc être adaptée à la situation particulière de l'entreprise et des fonctions exercées par les salariés.

**13.4**Il est interdit de fumer sur les lieux de travail, à l'exception des emplacements réservés aux fumeurs ..... (préciser, le cas échéant, la localisation). Cette interdiction s'applique également à l'utilisation de cigarettes électroniques dans les locaux fermés et couverts, recevant des postes de travail et affectés à un usage collectif (open space et bureaux partagés).

Obs :
ne sont pas concernés par l'interdiction du vapotage (laquelle est entrée en vigueur le 1er octobre 2017) les salariés travaillant dans un bureau individuel, sauf indication contraire du règlement intérieur et ceux travaillant dans les locaux de travail accueillant du public : ces locaux sont expressément exclus par l'article [R. 3513-2](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CSPU_ARTI_R3513-2&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) du code de la santé publique, sauf, le cas échéant, pour des raisons de sécurité.

**13.5**Il est interdit de prendre ses repas sur le lieu de travail.**13.6**L'accès au restaurant d'entreprise n'est autorisé que pendant les heures fixées pour les repas, à savoir ..... (à compléter).**13.7**Le personnel dispose d'armoires vestiaires individuelles munies d'une serrure. Ces armoires vestiaires doivent être maintenues en état de propreté constante. Elles doivent être vidées au moins une fois par an, pour être nettoyées.

  *Si présence probable de produits dangereux ou insalubres dans les vestiaires, ajouter :*

Lorsque l'urgence ou la sécurité le nécessiteront, la direction pourra, après en avoir informé les salariés concernés, ouvrir les armoires vestiaires. L'ouverture se fera en présence des intéressés ; en cas d'absence ou de refus de leur part, elle se fera en présence de deux témoins.

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

**Article 14 - Sécurité et prévention**

Obs :
ces dispositions ne constituent qu'un minimum qui doit être complété en fonction de prescriptions de sécurité spécifiques à l'activité exercée.

**14.1**Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées à ..... (à compléter) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.**14.2**Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle et les substances et préparations dangereuses doivent être utilisés dans les conditions suivantes : ..... (à compléter).**14.3**Conformément aux instructions ci-dessus, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation, et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.**14.4**Il est interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise.**14.5**Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs, brancards, etc.) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile.**14.6**Il est interdit de neutraliser tout dispositif de sécurité.**14.7**Les opérations de manutention sont réservées au personnel habilité à les faire.**14.8**Aucune porte intérieure ne doit rester fermée à clef après la sortie du travail, excepté les portes ..... (à compléter).**14.9**Tout accident, même léger, 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.**14.10**Lorsque la santé et la sécurité paraissent compromises, les salariés peuvent être appelés à participer aux rétablissements de conditions de travail protégeant la sécurité et la santé, dans les conditions ci-après : ..... (à compléter).**14.11**En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise.**14.12**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.

V. - Entrée en vigueur et modifications du règlement.

**Article 15 - Date d'entrée en vigueur**

**15.1**Ce règlement entre en vigueur le ..... (à compléter) ; il a été préalablement porté 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 et déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Obs :
soit au moins 1 mois après la dernière formalité de publicité et dépôt.

**15.2**Conformément à l'article [L. 1321-4](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1321-4&nrf=0_ZHNfRUwvQ0QwMi9BQ0MvQWNjdWVpbE1hdGllcmVfd2lkZS5odG1sfExpc3RlfGRfWjJNMTIx&FromId=Z2M801) du code du travail ce règlement a été soumis aux membres du CE (ou, à défaut, aux DP), ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, au CHSCT : les avis émis par ces organismes ont été adressés à l'inspecteur du travail en même temps que deux exemplaires du règlement

**Article 16 - Modifications ultérieures**

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.

Fait à ..... (lieu), le ..... (date)

..... (prénom) ..... (nom)

..... (qualité)

Signature