

REGLEMENT INTERIEUR DE LA SOCIETE

Article 1 : Objet

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L.122-33 et suivants du Code du travail. Il fixe, conformément aux dispositions législatives les règles relatives à :

- La discipline applicable dans l'entreprise,
- Les procédures et sanctions disciplinaires ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés,
- L'abus d'autorité en matière sexuelle et morale dans les relations de travail,
- L'hygiène et la sécurité dans l'entreprise.

Article 2 : Champ d'application

L'ensemble des salariés sans restrictions et sans réserves est visé par ce règlement intérieur. Dans l'ensemble des locaux de l'entreprise, cours, parking et toutes dépendances

Article 3 : Affichage

Le présent règlement est affiché à une place convenable et accessible dans les lieux où le travail est effectué et il est porté à la connaissance de tout nouvel embauché lors de la signature du contrat de travail. Dispositions relatives à la discipline générale

Article 4 : Horaires de travail

Enoncer les horaires de travail et les dérogations possibles.

Article 5 : Présence au travail

Toute absence quelque en soit le motif devra être justifiée dans un délai de 48 heures et en cas de maladie ou d'accident par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

A défaut et après mise en demeure, l'absence injustifiée pourra faire l'objet d'une sanction prévue par le présent règlement.

Sauf cas de force majeure, l'absence exceptionnelle est subordonnée à l'autorisation préalable du service du Personnel. Le salarié est tenu de présenter sa demande au moins 48 heures à l'avance et doit indiquer la durée et le motif de l'absence.

Article 6 : Retard

Tout retard devra être justifié auprès du Service du Personnel du Département Administratif de la Société. Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par l'article 9 du présent règlement.

Article 7- Accès à l'entreprise

Chaque salarié de la Direction reçoit un badge permanent et une clé d'accès ; ils devront être restitués au service du Personnel en cas d'absence d'une durée importante et lors du départ définitif de l'entreprise. Les salariés en mission n'ont accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution d'une prestation prévue par la Direction ou si leur affectation de mission est prévue au siège de la société ou dans le cadre d'un entretien, d'un rendez-vous ou d'une mise en inter contrat de mission.

Article 8 : La discipline au travail

Les salariés sont placés sous l'autorité du Gérant de l'entreprise et de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier.

Ils doivent par conséquent, se conformer aux instructions des supérieurs hiérarchiques habilités à diriger, surveiller et contrôler l'exécution du travail.

Lorsque des vols renouvelés et rapprochés d'objet appartenant à l'entreprise sont constatés, la Direction Générale peut décider de faire procéder à la vérification des objets et effets emportés par le personnel.

Les consentements préalables étant nécessaires, la Direction Générale fera appel aux officiers de police judiciaire habilités, en cas de refus.

Article 9 : Sanctions disciplinaires

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité et/ou de sa répétition, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance :

- Observation écrite
- Avertissement écrit
- Mise à pied disciplinaire d'une durée maximale de 8 jours
- Mise à pied conservatoire
- Licenciement
- Licenciement pour faute grave (perte du droit au préavis et aux indemnités de licenciement)
- Licenciement pour faute lourde (perte du droit au préavis, aux indemnités de licenciement et aux indemnités de congés payés).

Cet ordre ne lie pas la Direction.

Article 10 : Dispositions relatives aux droits de la défense des salariés

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié conformément à l'article L. 122-41 du Code du travail.

Aucun fait fautif ne peut être invoqué au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation du salarié ; cette convocation doit mentionner son objet. Le salarié peut se faire assister d'un autre salarié de l'entreprise lors de cet entretien. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle et morale

Article 11 : Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L. 122-46 du Code du travail, loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 art. 1 Journal Officiel du 4 novembre 1992) (Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 8 I, II, III Journal Officiel du 10 mai 2001), (Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 179 I, art. 180 Journal Officiel du 18 janvier 2002)

Est passible d'une sanction disciplinaire toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

ACCEO CONSULTING

124, rue de Verdun - Immeuble LE SIRIUS – 92800 PUTEAUX

Tél. : 01.80.04.85.50 Télécopie : 01.45.06.72.19

SARL au capital de 10 000 € - RCS Nanterre B 449 435 569 – SIRET 449 435 569 00040

Article 12 : Harcèlement moral

Conformément à l'article L. 122-49 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.

Aucun salarié 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, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article 13 : Hygiène et sécurité

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs.

Les établissements et locaux où sont employés des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et des lois sociales dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Cet avis, dont le modèle est déterminé par arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis du comité technique consultatif, précise le lieu, la cause, les circonstances, les suites probables de l'accident, les nom, prénoms, âge, sexe et catégorie professionnelle de la victime, les noms, prénoms et adresses des témoins, la dénomination et l'adresse de l'entreprise.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Article 14 : Prévention des accidents

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées dans les locaux du siège social de l'entreprise et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

- Liste des interdits.

- Liste des respects de consignes particulières.

Chaque salarié doit veiller à sa sécurité personnelle et de celle de ses collègues de travail et s'abstenir de toute imprudence et de tout désordre qui pourraient nuire à la sécurité d'autrui. Il doit signaler à son chef direct tout danger dont il a connaissance.

Article 15 : Accidents

Tout accident, même léger, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et le domicile, soit au cours du travail, devra être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique immédiatement par le salarié ou par tout témoin sauf cas de force majeure ou impossibilité absolue.

Les conditions dans lesquelles le personnel peut utiliser l'infirmerie ou les services médicaux de l'entreprise sont réglées par voie de notes de service.

Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs.

Les établissements et locaux où sont employés des travailleurs doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

ACCEO CONSULTING

124, rue de Verdun - Immeuble LE SIRIUS – 92800 PUTEAUX

Tél. : 01.80.04.85.50 Télécopie : 01.45.06.72.19

SARL au capital de 10 000 € - RCS Nanterre B 449 435 569 – SIRET 449 435 569 00040

L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail et des lois sociales dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise. Cet avis, dont le modèle est déterminé par arrêté du chef de groupe de territoires, de territoire non groupé ou sous tutelle, pris après avis du comité technique consultatif, précise le lieu, la cause, les circonstances, les suites probables de l'accident, le nom, prénom, âge, sexe et catégorie professionnelle de la victime, les noms, prénoms et adresses des témoins, la dénomination et l'adresse de l'entreprise.

La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Article 16 : Boissons, repas sur les lieux de travail

Il est interdit de distribuer ou d'introduire dans les locaux de travail, des boissons alcoolisées. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise en état d'ivresse ou sous l'empire de la drogue.

Des dérogations pourront être accordées dans les circonstances exceptionnelles après une autorisation de la Direction Générale (ex : pot de fin d'année, départ d'un salarié).

La Direction pourra imposer l'alcootest aux salariés.

Article 17 : Interdiction de fumer

En application du décret n° 96-478 du 29 mai 1992, il est interdit de fumer dans tous les lieux de travail fermés et couverts, et dans les locaux affectés à l'ensemble des salariés, tels que les salles de réunion, de restauration, de repos, d'accueil et de réception.

Article 18 : Visites médicales

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 du travail suite à un arrêt maladie d'une durée supérieure à 21 jours.

Article 19 : Formalité - Dépôt

Conformément aux prescriptions des articles L. 122-36 et R. 122-13 du Code du travail, le présent règlement a été :

- Affiché dans les locaux de l'entreprise sur le panneau réservé à cet effet le 31 décembre 2015,
- Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.
- Un exemplaire est remis à chaque salarié lors de son embauchage.

Article 20 : Modification

Toute modification ultérieure, adjonction ou retrait au présent règlement sera soumis à la même procédure, conformément aux prescriptions de l'article L. 122-36 du Code du travail.

Fait à Puteaux,
Le 31 décembre 2015

Signature du Gérant

Cyril AUBRUN

ACCEO CONSULTING

124, rue de Verdun - Immeuble LE SIRIUS – 92800 PUTEAUX

Tél. : 01.80.04.85.50 Télécopie : 01.45.06.72.19

SARL au capital de 10 000 € - RCS Nanterre B 449 435 569 – SIRET 449 435 569 00040