

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Table des matières

DISPOSITIONS GENERALES	3
OBJET & CHAMP D'APPLICATION	3
DISCIPLINE GENERALE	3
ARTICLE 1 - ACCES AUX LIEUX DE TRAVAIL	3
ARTICLE 2 - HORAIRES DE TRAVAIL	3
ARTICLE 3 - RETARDS ET ABSENCES	4
ARTICLE 4 - DESTINATION DES LOCAUX ET LIEUX DE TRAVAIL	4
ARTICLE 5 - CONCURRENCE ET DISCRETION	5
ARTICLE 6 – CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION ET CHARTE ETHIQUE	5
ARTICLE 7 – CHARTE INFORMATIQUE	5
ARTICLE 8 – SITUATION DE CONFLIT D'INTERETS	5
ARTICLE 9 - HARCELEMENT MORAL - HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES	5
ARTICLE 10 – RESTITUTION DU MATERIEL	8
ARTICLE 11 – DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE	9
HYGIENE ET SECURITE	9
ARTICLE 12 - OBLIGATIONS INDIVIDUELLES DE SECURITE ET RESPONSABILITE HIERARCHIQUE	9
ARTICLE 13 – PROTECTIONS COLLECTIVES ET SIGNALISATION	10
ARTICLE 14 – CONSTAT D'UN RISQUE	10
ARTICLE 15 – INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER	11
ARTICLE 16 - UTILISATION DES TELEPHONES PORTABLES, BALADEURS AUDIO, MP3, VIDEOS	11
ARTICLE 17 - DROIT DE RETRAIT	11
ARTICLE 18 - ACCIDENT DU TRAVAIL	11
ARTICLE 19 - EXAMENS MEDICAUX	11
ARTICLE 20 - PREVENTION DES RISQUES LIES A LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES	12
ARTICLE 21 – VIDEOSURVEILLANCE	14
SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE	15
ARTICLE 22 - ECHELLE DE SANCTIONS	15
ARTICLE 23 - PROCEDURE - DROIT DE LA DEFENSE	15
ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS	16
ARTICLE 24 - ENTREE EN VIGUEUR	16
ARTICLE 25 - MODIFICATION	16

DISPOSITIONS GENERALES

OBJET & 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, et en matière d'hygiène et de sécurité.

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

Il s'applique à tous les salariés de la Société, à quelque endroit qu'ils travaillent, y compris en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité, la discipline générale, aux stagiaires, intérimaires, personnes présentes sur le lieu de travail, ainsi qu'aux salariés d'entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit.

Les dispositions relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi que celles relatives à la procédure disciplinaire ne peuvent s'appliquer qu'aux salariés de l'entreprise.

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.

En outre, des dispositions complémentaires concernant la santé et la sécurité pourront faire l'objet de notes de service affichées ou diffusées par la Direction, dans le respect de l'article L1321-5 du Code du Travail.

DISCIPLINE GENERALE

ARTICLE 1 - ACCES AUX LIEUX DE TRAVAIL

Sauf dispositions légales ou autorisation expresse de la Direction, un salarié ne peut pénétrer dans les locaux, installations diverses de l'entreprise, que dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et n'a aucun droit de s'y maintenir à d'autres fins.

Il est interdit d'accéder aux lieux de travail par des passages non autorisés.

Il est interdit de pénétrer dans les locaux et installations où une habilitation spéciale est nécessaire.

En cas de nécessité, notamment à la suite de la disparition du matériel ou de matériau, la Direction peut procéder à la vérification, avec le consentement de l'intéressé et en leur présence, du contenu des divers effets et objets personnels, ainsi que le contenu des vestiaires. L'organisation d'un tel contrôle sera effectuée dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes concernées.

Pour ce faire, les salariés seront avertis de leur droit à s'opposer à une telle vérification et d'exiger la présence d'un témoin d'un tiers appartenant à l'entreprise ou d'un représentant du personnel. Ils seront également avertis qu'en cas de refus, la Direction pourra faire réaliser le contrôle par l'officier de la police judiciaire compétent.

ARTICLE 2 - HORAIRES DE TRAVAIL

Les salariés doivent se trouver à leur poste de travail, si besoin, en tenue de travail, à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci.

Les heures de début et fin du travail et de pause le cas échéant, sont indiquées sur l'horaire de travail affiché, sous réserve des horaires dérogatoires propres à tel ou tel service et/ou de l'application des horaires variables.

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.

Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions.

ARTICLE 3 - RETARDS ET ABSENCES

Tout retard, absence ou sortie anticipée doit être justifié ; tout manquement est passible de l'une des sanctions prévues par le présent Règlement Intérieur, la récidive constituant une circonstance aggravante.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'intéressé doit (sauf cas de force majeure) prévenir ou faire prévenir l'employeur aussi rapidement que lui permet sa situation.

Il doit faire parvenir en tout état de cause, son certificat de maladie dans les délais conventionnels.

Le salarié doit se soumettre aux visites médicales de reprise dans tous les cas prévus par les textes légaux et conventionnels.

Tout salarié doit respecter les dates de congés payés décidées par la Direction. Il est interdit de modifier ces dates sans son accord préalable.

ARTICLE 4 - DESTINATION DES LOCAUX ET LIEUX DE TRAVAIL

Les locaux de l'entreprise sont réservés à un usage professionnel, en conséquence, il est interdit :

- d'utiliser le matériel de l'entreprise à des fins personnelles,
- d'effectuer sans l'accord de l'employeur des collectes, distributions et affichages à l'exception des publications syndicales telles que prévues par les dispositions de l'article L.2142-3 et suivants du Code du Travail,
- d'introduire des personnes étrangères à l'entreprise sans autorisation, à l'exception des personnalités syndicales extérieures suivant les modalités prévues à l'article L.2142-10 du Code du Travail et des experts auprès des institutions représentatives,
- d'introduire dans l'établissement des marchandises destinées à être vendues, échangées ou distribuées, sauf autorisation dans le cadre des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique,
- de dormir sur les lieux de travail ou de s'y maintenir en cas d'ordre d'évacuation donné par l'employeur ou son représentant.

Tout salarié est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail.

La détérioration ou le mauvais fonctionnement des dispositifs de sécurité dont les salariés auraient connaissance doivent être immédiatement signalés à la Direction.

ARTICLE 5 - CONCURRENCE ET DISCRETION

L'ensemble des documents détenus par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions est confidentiel et ne peut être divulgué. Les documents et matériels doivent être restitués sur simple demande de la société en cas de modification ou de cessation du contrat de travail quelle qu'en soit la cause.

Les salariés sont tenus, 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 ils auraient pu avoir connaissance à l'occasion de leur travail, et plus particulièrement sur tout ce qui a trait aux brevets et procédés de fabrication de l'entreprise et à ses clients, sous peine de sanctions disciplinaires, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux prérogatives des institutions représentatives du personnel concernant le droit d'expression tel qu'il résulte des textes et de la jurisprudence en vigueur.

ARTICLE 6 – CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION ET CHARTE ETHIQUE

Tout comportement contrevenant à la Charte Ethique et Comportements ou au Code de conduite anticorruption du Groupe VINCI annexés au présent règlement intérieur, sera passible d'une sanction disciplinaire telle que prévue à l'article 22.

ARTICLE 7 – CHARTE INFORMATIQUE

Tout comportement contrevenant à la Charte de l'utilisateur des ressources informatiques EUROVIA annexée au présent règlement intérieur, sera passible d'une sanction disciplinaire telle que prévue à l'article 22.

ARTICLE 8 – SITUATION DE CONFLIT D'INTERETS

Afin de prévenir tout manquement à l'intégrité et aux règles éthiques de l'entreprise pouvant résulter d'une situation de conflit d'intérêts, des règles de prévention et de gestion des conflits d'intérêts ont été définies et formalisées dans une note, annexée au présent règlement intérieur. Tout comportement contrevenant aux règles mentionnées dans cette note est passible d'une sanction disciplinaire telle que prévue à l'article 22

ARTICLE 9 - HARCELEMENT MORAL - HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

HARCELEMENT MORAL

Selon les dispositions de l'article 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.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Version n°3 du 29/01/24

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal, mentionné ci-après :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

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

Conformément à l'article L. 1152-6 du code du travail, 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.

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 du code du travail, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 4ème classe.

HARCELEMENT SEXUEL

Selon les dispositions de l'article L.1153-1 et suivants du Code du travail, 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 au profit d'un tiers.

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° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements 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 L. 1121-2.

Les personnes mentionnées ci-dessus bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la

Version n°3 du 29/01/24

corruption et à la modernisation de la vie économique.

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

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

L'article 222-33 du code pénal dispose :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par 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 ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

Version n°3 du 29/01/24

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

AGISSEMENTS SEXISTES

Selon les dispositions de l'article L.1142-2-1 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.

Tout salarié ayant procédé à des agissements sexistes est passible d'une sanction disciplinaire.

AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCELEMENT

Selon les dispositions de l'article L.1154-1 et suivants du Code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer 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.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 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, 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.

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, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

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, L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail. 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.

ARTICLE 10 – RESTITUTION DU MATERIEL

Tous biens, matériels ou supports d'information confiés aux salariés pour l'exécution de leurs fonctions devront être restitués à la Société lors du départ effectif de l'entreprise, après avoir supprimé les éventuelles données privées qui se trouveraient sur les espaces professionnels (messagerie professionnelle, espaces de stockage et de partage professionnel de fichiers...). Ces espaces professionnels seront supprimés à l'issue d'un délai raisonnable.

Les salariés doivent restituer, le jour même de la cessation de leurs fonctions dans la Société, pour quelque cause que ce soit, et sans qu'il soit besoin d'une démarche ou d'une mise en demeure préalable de la part de la Société, tout support écrit ou enregistré contenant des informations confidentielles, notamment, sans que cette liste soit limitative, tous documents, études, échantillons, fichiers, plans, documentations, correspondances, statistiques ou copies, ainsi que badges d'accès et clefs, concernant la Société ou le Groupe dans son ensemble, les clients, partenaires ou fournisseurs de la Société ou du Groupe.

ARTICLE 11 – DISPOSITIF DE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Toute personne considérée comme lanceur d'alerte au sens de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée le 21 mars 2022 bénéficie du dispositif de protection spécifique associé.

Cette protection s'applique, sous réserve qu'ils remplissent l'ensemble des conditions prévues par la loi susvisée, aux salariés qui signalent ou divulguent, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Dès lors, les lanceurs d'alerte ne peuvent, notamment, ni être sanctionnés, ni être licenciés, ni faire l'objet d'une quelconque mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison de leur signalement ou de leur divulgation.

Les facilitateurs, c'est à dire les personnes qui aident un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation, bénéficient de la même protection.

HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 12 - OBLIGATIONS INDIVIDUELLES DE SECURITE ET RESPONSABILITE HIERARCHIQUE

Chaque salarié est tenu de veiller à sa sécurité personnelle et doit par son comportement préserver celle des autres personnes présentes sur les lieux de travail.

Au regard des obligations de l'employeur en ce domaine, chaque salarié est tenu de respecter et faire respecter selon ses responsabilités hiérarchiques les dispositions mises en place par l'entreprise en matière de prévention d'hygiène et de sécurité au travail, en se conformant tant aux prescriptions légales qu'aux consignes particulières qui lui sont données et qui sont portées à sa connaissance, soit verbalement, soit par affiches, brochures, instructions, notices, notes de service régulièrement commentées.

Il doit notamment, et impérativement utiliser, et pour l'encadrement faire utiliser, sous peine de sanctions, les accessoires ou dispositifs de protection individuels nécessaires à l'exécution des tâches qui lui sont confiées ou qu'il a la responsabilité de faire exécuter tels que, et sans que cette énumération soit limitative :

L'équipement individuel pour toutes les activités chantiers, sites industriels et sites de carrières :

- Le port de chaussures de sécurité,
- Le port du casque de sécurité (hors cabine engin)

- Le port d'un vêtement "haute visibilité"

En complément, le salarié doit avoir à disposition permanente :

- Des gants de protection
- Des protections auditives
- Des lunettes
- Des protections respiratoires

Ces équipements doivent être complétés et adaptés en fonction des risques liés aux différentes activités.

Il est de plus obligatoire de maintenir l'ensemble du matériel en parfait état de propreté et d'entretien.

ARTICLE 13 – PROTECTIONS COLLECTIVES ET SIGNALISATION

Il est interdit à toute personne non spécialement désignée, de démonter, de mettre hors circuit, de modifier ou de neutraliser tout équipement de sécurité individuel ou collectif.

Chaque salarié doit, selon sa qualification et son niveau hiérarchique, veiller à l'utilisation et au maintien de tout équipement de sécurité individuel ou collectif tels que, et sans que cette énumération soit limitative :

- Du balisage rendu nécessaire par la configuration du chantier,
- De la signalisation temporaire,
- Des blindages ou étais dont l'utilisation est rendue obligatoire ou lorsque celle-ci s'impose pour des travaux exécutés dans un terrain où la stabilité est jugée insuffisante,
- Des échafaudages et garde-corps lorsque le personnel est exposé à un risque de chute.

Chaque salarié est tenu de respecter tout équipement contribuant à matérialiser le plan de circulation, ainsi que les panneaux indicateurs de danger, d'interdiction et notamment les interdictions de fumer pour risque d'incendie ou d'explosion.

Il est interdit de masquer, d'enlever ou de lacérer toute consigne ou affiche de sécurité.

Le personnel doit notamment, sauf instruction particulière du Chef d'agence ou de son représentant, maintenir en place les dispositifs de toute natures installés pour assurer la protection collective des salariés soit par son entreprise soit par d'autres entreprises intervenant sur le même chantier.

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

ARTICLE 14 – CONSTAT D'UN RISQUE

Tout salarié qui constate une défaillance ou une anomalie dans les installations, machines, matériel, engins, véhicules, appareils de protection et dispositifs de sécurité, ou l'outillage dont il a la charge, doit en informer sans

délai ses supérieurs hiérarchiques et immédiatement consigner les informations correspondantes dans les registres mis à sa disposition à cet effet (rapport journalier, carnet d'entretien, registres d'observations...)

ARTICLE 15 – INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER

Il est formellement interdit de fumer et de vapoter (utilisation d'une cigarette électronique) dans l'enceinte de l'entreprise, sur tous les lieux de travail clos et couverts, véhicules et engins mis à disposition de l'employeur.

Cette interdiction s'applique aussi bien dans les bureaux individuels, dans les espaces collectifs fermés et couverts qu'aux endroits non couverts mais objets à restriction, notamment en raison de risques d'incendie ou d'explosion.

ARTICLE 16 - UTILISATION DES TELEPHONES PORTABLES, BALADEURS AUDIO, MP3, VIDEOS

L'utilisation du téléphone portable est une activité à part entière qui doit mobiliser la vigilance de son utilisateur, elle est exclusive de toute autre activité, le salarié ne doit utiliser son téléphone portable que dans un lieu sécurisé.

L'utilisation excessive pendant les heures de travail du téléphone portable à des fins personnelles pourra faire l'objet de l'une des sanctions prévues au présent règlement.

De même, l'utilisation d'un lecteur mp3, ou de tout autre système d'écoute de musique, ou de lecture vidéo, est strictement interdite pendant les heures de travail.

ARTICLE 17 - DROIT DE RETRAIT

Tout salarié ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection doit le signaler à sa hiérarchie et peut, conformément à la loi, se retirer de son poste de travail.

Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se seraient retirés d'une situation de travail telle que celle visée ci-dessus.

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

ARTICLE 18 - ACCIDENT DU TRAVAIL

Tout salarié témoin ou victime d'un accident du travail même bénin doit en aviser l'employeur ou son représentant.

ARTICLE 19 - EXAMENS MEDICAUX

Tout salarié doit se soumettre aux visites obligatoires de la médecine du travail ainsi qu'aux examens complémentaires prescrits par la réglementation.

Il doit également se soumettre aux examens prévus en cas de surveillance médicale imposée par le poste occupé.

ARTICLE 20 - PREVENTION DES RISQUES LIES A LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES

Mesures générales à l'ensemble du personnel

- Interdiction générale

Il est interdit à toute personne d'introduire, de laisser introduire, de distribuer ou de consommer sur le lieu de travail, dans les locaux de travail et leurs dépendances des substances susceptibles d'altérer les facultés physiques ou mentales des salariés, telles que des boissons alcoolisées ou des produits stupéfiants.

Par dérogation à cette interdiction, les boissons énumérées à l'article R.4228-20 du Code du travail, à savoir le vin, la bière, le cidre et le poiré, pourront éventuellement être distribuées et consommées pour des événements particuliers (limités aux pots de fin d'année et de début d'année, de départ d'un salarié ou précédant la période de vacances d'été) préalablement autorisés par la Direction de l'agence. Aucune consommation excessive ne sera tolérée. Lors de ces événements, des éthylotests pourront être mis à disposition du personnel et la Direction rappellera leur usage.

Il est interdit à toute personne d'être en état d'ébriété ou sous l'emprise de produits stupéfiants, sur le lieu de travail, dans les locaux de travail et leurs dépendances, et en tout état de cause pendant le temps où le personnel est sous la subordination de l'employeur.

- Tests de dépistage en cas de comportement inhabituel

L'employeur ou son représentant qui constate des signes manifestes d'altération du comportement d'un salarié présentant un danger pour sa propre sécurité, celle de ses collègues ou des tiers, peut le soumettre :

- s'agissant de l'alcoolémie, à un contrôle de celle-ci par éthylotest ;
- s'agissant de la drogue, à un contrôle par test salivaire permettant le dépistage simultané de plusieurs substances prohibées.

Mesures particulières applicables aux postes « hypersensibles drogues et alcool »

Pour les postes dits « hypersensibles drogues et alcool » listés ci-après, la mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les salariés qui occupent ces postes ne soient pas, pendant l'exécution de leur travail, en état d'ébriété et/ou sous l'emprise de produits stupéfiants. Aussi, des contrôles aléatoires (par éthylotest s'agissant de l'alcoolémie ou par test salivaire s'agissant de la drogue) pourront être réalisés. Il s'agit des postes tenus par les salariés :

- Conduisant ou entretenant, de manière permanente ou occasionnelle, des engins, des camions, tout type de véhicule, ou d'installations fixes ou mobiles de traitement des matériaux,
- Mettant en place ou retirant des dispositifs de sécurité, dont le comportement ou la prise de décision peut avoir une incidence sur la sécurité des salariés ou du public,
- Travaillant en présence d'agents chimiques dangereux,
- Travaillant en tranchées, en atmosphère confinée ou travaux en hauteur,
- Assistant d'autres salariés dans leurs manœuvres,

- Travaillant dans les zones circulées par des engins ou des véhicules ou d'installations fixes ou mobiles de traitement des matériaux,
- Conduisant des équipements de travail mobiles ou de levage nécessitant une autorisation de conduite,
- Utilisant des machines dangereuses et notamment celles concernées par l'article R.4313-78 du code du travail,
- Utilisant des moyens pyrotechniques,
- Travaillant de manière isolée,
- Utilisant un chalumeau, de l'outillage portatif ou électroportatif,
- Intervenant sur une installation électrique ou pneumatique,
- Utilisant un véhicule pour effectuer des déplacements professionnels,
- Travaillant en lien direct avec les usagers,
- Surveillant les fronts de tailles et les équipements de protection collective,
- Consignant ou déconsignant des installations,
- Conduisant, faisant fonctionner, entretenant des installations de concassage,
- Terrassant à proximité des réseaux enterrés,
- Assurant la maintenance des installations et du matériel,
- Travaillant aux abords d'un gisement.

Modalités et garanties des tests de dépistage

Les tests de dépistage pourront être pratiqués avant la prise de poste, durant l'exécution du travail ou à la fin de la journée de travail.

Afin de garantir l'objectivité des résultats, le respect de la dignité des personnes et les droits de la défense, les règles suivantes devront être respectées lors de la mise en œuvre de contrôles :

- Les tests devront être pratiqués par un supérieur hiérarchique qui aura reçu toutes les informations nécessaires sur la manière de réaliser les tests de dépistage et d'en lire les résultats. A ce titre, il devra respecter scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur, s'assurer que le test de dépistage se trouve en parfait état (validité et conservation) et veiller à éviter toute circonstance susceptible d'en fausser le résultat ;
- Avant d'être soumis au test de dépistage, le salarié devra être informé que celui-ci ne pourra être effectué :
 - qu'avec son accord ; la personne chargée du contrôle devra préciser toutefois qu'en cas de refus, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ;
 - qu'en présence d'un témoin.

- Le salarié devra également être informé de la possibilité de demander une contre-expertise médicale (voir modalités ci-après).
- Le supérieur hiérarchique ayant pratiqué le test ainsi que toute autre personne pouvant, du fait de ses fonctions ou par sa nature de témoin, avoir accès aux résultats desdits contrôles sont soumis à une obligation de confidentialité.

Les modalités du contrôle (éthylotest et/ou test salivaire de dépistage de la drogue) ainsi que les résultats seront consignés dans un compte-rendu signé par la personne qui a procédé au contrôle et par le ou les témoin(s).

S'agissant de l'éthylotest, les résultats obtenus sont interprétés en faisant référence aux seuils définis dans les textes régissant le code de la route.

S'agissant du test salivaire, le salarié sera considéré comme sous l'emprise de drogue en cas de résultat positif.

Si le salarié soumis au contrôle demande une contre-expertise médicale, celle-ci devra être effectuée, aux frais de l'entreprise, dans les plus brefs délais auprès du laboratoire d'analyses médicales le plus proche. Pour cela, le salarié sera accompagné par un supérieur hiérarchique. Il lui appartiendra d'apporter à l'employeur la preuve de l'absence d'emprise à l'alcool ou à la drogue. En cas de refus de communiquer les résultats de la contre-expertise, c'est le résultat du test initial qui sera pris en compte par l'employeur.

Si le salarié refuse de se soumettre au test de dépistage, ou si le test se révèle positif (s'agissant de l'éthylotest, les résultats obtenus sont interprétés en faisant référence aux seuils définis dans les textes régissant le code de la route), le salarié sera retiré de son poste de travail et mis en lieu sûr sous surveillance. L'employeur pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à domicile du salarié. L'employeur pourra également demander une visite médicale auprès du médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours, afin de faire cesser le risque provoqué par l'emprise de l'alcool ou de la drogue.

Si le salarié refuse de se soumettre au test de dépistage, ou si le test se révèle positif, le salarié pourra faire l'objet de l'une des sanctions disciplinaires prévues au présent règlement et selon le cas d'espèce des mesures d'accompagnement pourront être prises ou proposées conformément à la politique de prévention de l'entreprise.

ARTICLE 21 – VIDEOSURVEILLANCE

La société a placé ses locaux sous vidéosurveillance afin d'assurer la sécurité de son personnel et de ses biens. Les images enregistrées dans ce dispositif ne sont pas utilisées à des fins de surveillance du personnel ni de contrôle des horaires. La base légale du traitement est l'intérêt légitime dans le cadre du Règlement européen sur la protection des données.

Les salariés et les visiteurs occasionnels des locaux sont donc susceptibles d'être filmés.

Les images sont conservées un mois. En cas d'incident lié à la sécurité des personnes et des biens, les images de vidéosurveillance peuvent néanmoins être extraites du dispositif. Elles sont alors conservées le temps du règlement des procédures liées à cet incident. Les images peuvent être visionnées par le personnel en charge de la sécurité et par les forces de l'ordre.

Les salariés qui le souhaitent peuvent exercer leurs droits d'accès aux images, demander leur effacement ou exercer leurs droits d'opposition et de limitation du traitement de leurs données. Pour exercer leurs droits ou pour tout autre information sur le dispositif, les salariés ont la possibilité de s'adresser à l'adresse mail suivante : rgpd-france@eurovia.com.

SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

Constitue une sanction toute mesure répressive autre que les observations verbales, prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié à la suite d'agissements considérés comme fautifs.

ARTICLE 22 - ECHELLE DE SANCTIONS

Tout manquement à la discipline ou à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur, peut faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- L'avertissement, susceptible de constituer ultérieurement une circonstance aggravante justifiant une sanction plus lourde.
- La mise à pied disciplinaire (3 jours maximum),
- La mutation disciplinaire,
- La rétrogradation accompagnée d'une diminution de rémunération assortie d'un changement de poste,
- Le licenciement,
- Le licenciement pour faute grave,
- Le licenciement pour faute lourde.

ARTICLE 23 - PROCEDURE - DROIT DE LA DEFENSE

Les sanctions sont prises conformément aux dispositions des articles L1332-1 et suivants du Code du Travail,

Toute sanction doit être notifiée par écrit.

Toute sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, est soumise à la procédure suivante :

Convocation à un entretien préalable

Le salarié est convoqué à un entretien préalable par l'employeur ou son représentant dans un délai de deux mois à compter de la connaissance de la faute conformément à l'article L1332-4 du Code du Travail par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge.

Déroulement de l'entretien préalable

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Au cours de cet entretien, seront exposés au salarié et à la personne qui l'assiste les fautes qui lui sont reprochées et recueillies les explications du salarié.

Notification de la sanction

La notification écrite et motivée de la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable.

Mise à pied conservatoire

Version n°3 du 29/01/24

En fonction de la gravité des faits reprochés, une mesure de mise à pied conservatoire peut être prise pour la durée de la procédure.

ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS

ARTICLE 24 - ENTREE EN VIGUEUR

Conformément aux dispositions des articles R.1321-1 et R.1321-2 du Code du travail, ce règlement a été déposé au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes d'Aix en Provence et porté à la connaissance de toute personne ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par affichage. Il entre en vigueur le 1er Mars 2024.

Il a été préalablement soumis aux membres des CSE d'Etablissement et aux membres du Comité Social et Economique le 23/01/2024, ainsi qu'à l'inspecteur du travail.

ARTICLE 25 - MODIFICATION

Toute modification ultérieure de ce Règlement Intérieur sera soumise à la procédure de l'article 24 ci-dessus ; toute clause qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'entreprise du fait de l'évolution de celles-ci serait nulle de plein droit.

Fait à Gardanne, le 24/01/2024,

Le Président, M. Colin BESSAIT



Annexes :

- Charte Ethique et Comportements VINCI
- Code de conduite anticorruption VINCI
- Procédure de déclaration et gestion des conflits d'intérêts
- Guide des utilisateurs des systèmes d'information du groupe VINCI