

# PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES

## Etablissement de POISSY

### REGLEMENT INTERIEUR

#### PREAMBULE

Comme dans toute collectivité, la vie à l'intérieur de l'entreprise nécessite l'acceptation et le respect d'un certain nombre de règles concernant notamment la protection des personnes et des biens, la discipline, l'hygiène et la sécurité.

Le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir l'ensemble de ces règles qui doivent favoriser une bonne harmonie au sein de la communauté de travail.

#### CONDITIONS GENERALES

Le présent Règlement Intérieur a pour objet de fixer :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'établissement.
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline.
- Les garanties assurées aux salariés en matière disciplinaire. Tout salarié et toute personne placée sous la subordination juridique de PCA sont tenus de s'y conformer...

Les dispositions du présent Règlement Intérieur ne sauraient faire obstacle à l'application des textes légaux et conventionnels ainsi qu'aux accords relatifs à la représentation du personnel et au droit syndical.

#### I. MESURES D'APPLICATION DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE DANS L'ETABLISSEMENT

##### Article 1

La prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles est impérative dans l'établissement. Elle exige, en particulier, de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité, sous peine de sanctions disciplinaires.

En application de l'Article L 230-3 du Code du Travail, il incombe à chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données par la hiérarchie en application du présent règlement intérieur et, le cas échéant, des consignes de sécurité générales et particulières qui le complètent, de prendre soin en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

##### Article 2

Les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans l'établissement doivent être strictement respectées ;

Elles complètent, en tant que de besoin, les prescriptions définies ci-après, applicables dans tous les cas.

**Equipements de travail**  
La prévention des risques d'accidents impose à chaque salarié l'obligation de conserver en bon état les équipements de travail.

Chaque salarié est tenu d'utiliser les équipements de travail conformément à leur objet : il lui est interdit de les utiliser à d'autres fins, notamment personnelles.

Sont considérés comme équipements de travail, les machines, appareils, outils, engins, installations et, en général, tout matériel confié au salarié en vue de l'exécution de son travail.

Il est formellement interdit au personnel d'exécution d'intervenir de sa propre initiative sur tout équipement de travail dont l'entretien est confié à un personnel spécialisé.

Dans le cas où le travail d'exécution comporte également l'entretien ou le nettoyage des équipements de travail, le salarié est tenu de s'y consacrer.

Il est rappelé que :

- toute intervention sur un équipement de travail, soit par un membre du personnel d'exécution, soit par une personne spécialisée, est soumise aux consignes particulières données à cet effet : les prescriptions relatives aux mesures et précautions à prendre pour l'entretien et le nettoyage des équipements de travail devront être strictement respectées ;
- tout arrêt de fonctionnement des équipements de travail ou tout incident doivent être immédiatement signalés à la hiérarchie.

#### Equipements de protection

Tout salarié est tenu d'utiliser, conformément à leur destination contre les risques pour lesquels ils sont prévus, tous les moyens de protection individuels ou collectifs mis à sa disposition et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet.

#### Substances et préparations dangereuses

Tout salarié affecté à un poste de travail l'exposant à des substances ou préparations dangereuses est tenu d'utiliser ou de manipuler ces substances ou préparations conformément aux instructions qui lui sont données par la hiérarchie.

#### Article 3

Dans le cas où les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés apparaîtraient compromises, la Direction pourra être amenée à faire appel au personnel de l'Entreprise pour participer au rétablissement de ces conditions de travail.

Les modalités de ces interventions sont déterminées par l'autorité compétente.

#### Article 4

Il est interdit :

- de toucher ou de faire fonctionner sans ordre tous matériels ou appareils autres que ceux affectés spécialement au salarié par la hiérarchie
- D'exécuter, sans autorisation, un travail étranger au service.

Chacun est responsable de la propreté et de la bonne tenue de son poste de travail, de l'outillage et du matériel qui lui est confié.

En application de l'Article L 144-1 du Code du Travail, une compensation au profit de l'employeur peut être opérée sur la paie en cas de détérioration ou perte d'outillage confié au salarié.

#### Article 5

Chacun est tenu de respecter les règles d'utilisation des différents locaux mis à disposition, notamment en ce qui concerne :

- Les restaurants.  
L'accès au restaurant n'est pas autorisé en dehors de l'horaire de restauration imparti à chacun.
- Les vestiaires.  
Les vêtements sont rangés dans les armoires individuelles mises à la disposition de chacun. Ces dernières doivent être tenues en constant état de propreté par le titulaire.
- Les garages et parkings.  
Les véhicules doivent être garés aux emplacements prévus à cet effet.

#### Article 6

Les règles de circulation applicables à l'intérieur de l'établissement doivent être respectées.

#### **Article 7**

En application de l'Article L 232-2 du Code du Travail, il est interdit d'introduire des boissons alcoolisées, de pénétrer ou de séjourner dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

En considération des risques particuliers créés par un salarié en état d'ivresse manifeste, il pourra être recouru à l'usage de l'alcootest. Ce contrôle se fera en présence d'un témoin. En cas de contestation, les parties pourront procéder à une contre-expertise.

#### **Article 8**

L'utilisation de moyens de communication personnels dans les réfectoires, les aires d'UEP et les zones de travail collectives doit être la plus discrète possible.

Au poste de travail pour des raisons de sécurité, dans les zones identifiées de confidentialité ou d'interférences, et dans tous les lieux signalés par une interdiction d'utilisation, ces appareils devront être éteints, sauf usage professionnel préalablement autorisé.

L'utilisation d'appareils électroniques ou radiophoniques susceptibles de détourner l'attention du salarié au détriment notamment de sa sécurité ou de celle des autres, n'est pas autorisée au poste de travail.

#### **Article 9**

Chacun doit se soumettre à toute visite médicale et à tous examens spéciaux systématiques déterminés par le médecin du travail, conformément à l'Article R 241-50 du Code du Travail.

#### **Article 10**

Toute personne accidentée doit en faire la déclaration à son chef direct et se présenter à l'infirmerie pour y recevoir les soins nécessaires.

#### **Article 11**

L'introduction dans l'établissement d'armes ou de matières explosives est prohibée.

#### **Article 12**

Il est interdit de faire pénétrer dans l'établissement toute personne non autorisée.

#### **Article 13**

Le personnel d'encadrement à tous les échelons, ainsi que toute personne habilitée par la Direction, ont autorité pour faire respecter et appliquer l'ensemble des prescriptions et consignes d'hygiène et de sécurité.

### **II. REGLES GENERALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE**

#### **Article 14**

La hiérarchie a pour mission de faire respecter dans l'ensemble de l'établissement toutes les règles relatives à la discipline et à l'exécution du travail.

#### **Article 15**

Sont interdits tous actes contraires aux lois et règlements en vigueur, aux bons rapports entre membres du personnel, à la sécurité des personnes et des biens, au bon déroulement du travail et, d'une manière générale, tous actes sans rapport avec l'exécution du travail.

#### **Article 16**

Toute violence, menace ou tentative de violence à l'encontre des personnes ou des biens constitue une faute grave ou lourde. A ce titre, les menaces, agressions et voies de fait sont passibles d'un licenciement immédiat sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

#### **Article 17**

Tout membre du personnel ne peut quitter le poste de travail dont il est responsable que pendant les pauses prévues ou avec l'autorisation préalable de la hiérarchie sous réserve de l'application de l'Article L231-8-1 du Code du Travail relatif au droit de retrait.

En ce qui concerne les représentants du personnel, il ne sera exigé qu'une information préalable assortie de la délivrance d'un bon de délégation.

Tous les déplacements dans l'établissement sont soumis au contrôle de la hiérarchie et de toute personne habilitée par la Direction.

#### **Article 18**

Tout membre du personnel est tenu de respecter les horaires en vigueur dans l'établissement. Il ne peut séjourner sans

autorisation dans l'établissement en dehors de son horaire individuel de travail.

#### **Article 19**

Aucun membre du personnel ne peut s'absenter sans autorisation préalable. En cas d'absence inopinée, notamment pour maladie, une justification est à fournir par écrit sous un délai de 48 heures.

#### **Article 20**

Chacun est responsable des dommages survenus de son fait.

#### **Article 21**

Chacun est soumis à une obligation de discrétion en ce qui concerne les méthodes et procédés industriels et techniques de fabrication, les produits, les renseignements d'ordre commercial ou financier qui pourraient lui être communiqués ou dont il pourrait avoir connaissance de quelque manière que ce soit.

Sauf usage professionnel préalablement autorisé, il est strictement interdit de procéder à des enregistrements sonores ou visuels au moyen d'appareils enregistreurs, de caméras, d'appareils photographiques, de téléphones portables et de tout autre moyen de prise de son et d'image.

#### **Article 22**

En cas de vols constatés dans l'établissement, la Société se réserve la faculté de faire procéder à la visite des sacs, paquets ou véhicules personnels. Lors de ces contrôles, l'intéressé pourra demander la présence éventuelle d'un témoin. En cas de refus de la part de l'intéressé, il sera fait appel à un officier de police judiciaire.

#### **Article 23**

Sont notamment subordonnés à une autorisation préalable de la Direction sous réserve de ne pas faire obstacle à l'application des textes légaux et conventionnels ainsi qu'aux accords relatifs à la représentation du personnel et au droit syndical :

- l'affichage ou la distribution de tout document,
- l'allocution ou la prise de parole en quelque lieu que ce soit dans l'enceinte de l'établissement.

#### **Article 24**

Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un salarié, en raison de son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son patronyme, son état de santé ou son handicap. Il en sera de même pour les propos homophobes, sexistes, xénophobes ou racistes.

#### **Article 25**

Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura fait subir à un salarié des agissements de harcèlement dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura fait subir à un salarié des agissements répétés de harcèlement moral 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.

#### **Article 26**

Tout fait fautif pourra donner lieu suivant sa gravité et sa fréquence à l'une des sanctions suivantes :

- Rappel à l'ordre
- Avertissement
- Changement de poste à titre de sanction
- Rétrogradation ou déclasserment
- Mise à pied
- Licenciement.

### **III. DISPOSITIONS RELATIVES A LA GARANTIE DES SALAIRES EN MATIERE DISCIPLINAIRE.**

#### **Article 27**

Toute sanction est notifiée par écrit. Pour les sanctions, autres que le licenciement, de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'établissement, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, le membre du personnel concerné fera l'objet des dispositions ci-après.

Celui-ci sera convoqué à un entretien préalable au cours duquel il aura la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement. La Direction lui indiquera le motif de la sanction envisagée et recueillera ses explications.

La sanction ne pourra intervenir moins de deux jours ouvrables et plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle sera motivée et notifiée à l'intéressé. Lorsque l'agissement de l'intéressé aura rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive ne pourra être prise sans que la procédure décrite ci-dessus ait été observée.

Tout licenciement envisagé fera l'objet des dispositions légales en vigueur.

#### **IV. PUBLICATION ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent Règlement Intérieur a été soumis à l'avis du Comité d'Etablissement le 28 octobre 2004 ainsi qu'à l'avis des CHSCT pour les matières relevant de leur compétence, préalablement, au cours du mois d'avril 2004.

Il a été communiqué à l'Inspecteur du Travail le 9 décembre 2004.

Il a été déposé au secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes le 9 décembre 2004.

Il a été affiché sur les lieux de travail et au bureau d'embauche le 9 décembre 2004.

Il entre en vigueur le 9 janvier 2005.