RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Siège social Roissy : **305 RUE DE LA BELLE ETOILE - 95700 ROISSY-EN-France**

Établissement Saint-Nazaire : **1 RUE THOMAS EDISON - 44600 SAINT-NAZAIRE**

Établissement Selongey : **RUE ZONE INDUSTRIELLE DE LA GARE - 21260 SELONGEY**

Établissement Saint-Ouen-L'Aumône : **6 RUE DE PICARDIE - 95310 SAINT-OUEN-L'AUMÔNE**

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

I-OBJET ET CHAMP D'APPLICATION 3
Article 1- Objet 3
Article 2- Champ d'application 3
II- DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE 4
Article 3- Accès à l'entreprise, entrées et sorties 4
Article 4- Horaires de travail 5
Article 5 - Retards, absences 5
Article 6 – Tenue du personnel 6
Article 7 - Exécution des activités professionnelles 6
Article 8 - Usage du matériel de l'entreprise et des données 6
Article 9 – Communications téléphoniques / Ecouteurs et oreillettes 7
Article 10 - Usage des locaux de l'entreprise 7
Article 11 - Interdictions et sanctions du harcèlement 8
III- SANCTIONS ET DROITS DE LA DÉFENSE DES SALARIÉS 11
Article 12 - Sanctions disciplinaires 11
Article 13 - Droits de la défense 11
IV- HYGIÈNE ET SÉCURITÉ 12
Article 14 – Hygiène 12
Article 15 - Sécurité et prévention 14
V- PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES 15
VI- ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT 15
Article 16 - Date d'entrée en vigueur 15
Article 17 - Modifications ultérieures 16
Article 18 - Notes de services complémentaires 16
ANNEXE 1 17
ANNEXE 2 18

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

I-OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1- Objet

1.1 Le présent règlement a pour objet de rappeler à chacun ses droits et devoirs afin d'organiser la vie dans l'entreprise dans l'intérêt de tous.

Il fixe notamment :

- Les principes généraux à respecter en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Les règles de discipline applicables dans l'entreprise ;
- La nature et l'échelle des sanctions pouvant être infligées aux salariés qui y contreviennent ;
- Les garanties procédurales dont bénéficient les salariés à l'encontre desquels une sanction est envisagée.

Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et de toute pratique de harcèlement moral ainsi que d'agissements sexistes.

En annexe, il contient :

- Une « Charte de référence » visant à identifier, prévenir et le cas échéant éradiquer le harcèlement et la violence au travail.

Il vient en complément des dispositions conventionnelles applicables et le cas échéant, aux accords d'entreprise.

Le règlement intérieur précédemment appliqué est modifié afin de tenir compte de la modification de la législation.

Article 2- Champ d'application

2.1 Le présent règlement s'applique dans l'ensemble des locaux de l'entreprise : lieu de travail, salle de restauration, cours, parking, etc. et dans tous les établissements de l'entreprise.

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

2.2 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.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

2.3 Il est également porté à la connaissance du personnel par tout moyen et notamment par voie d'affichage dans les locaux de travail. Le salarié est tenu de prendre connaissance du règlement intérieur à son arrivée dans l'entreprise sans pouvoir arguer ultérieurement de l'ignorance dudit règlement.

II- DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 3- Accès à l'entreprise, entrées et sorties

3.1 Hormis situation d'urgence, l'accès et la sortie du personnel s'effectuent uniquement par l'entrée principale.

3.2 Ateliers Production : Toute entrée ou sortie donne lieu à pointage. Toute erreur de pointage doit être signalée immédiatement. Toute fraude de pointage ou tentative de fraude pourra donner lieu à sanction. Il est formellement interdit de pointer (badger) pour une autre personne et de faire pointer (badger) par quelqu'un d'autre, pour quelque motif que ce soit.

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 le cas particulier des représentants du personnel, ou sauf autorisation de la Direction.

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.

3.5 Sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel, les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles ; elles sont subordonnées à une autorisation délivrée par le supérieur hiérarchique ou un membre de la Direction.

3.6 Un dispositif de vidéosurveillance a été mis en place au sein des sites de Saint-Ouen-L'Aumône et de Roissy-en-France afin d'assurer une meilleure sécurité des biens et des personnes à l'entrée des bâtiments et à l'intérieur des locaux de travail. Les images enregistrées dans ce dispositif ne sont pas utilisées à des fins de surveillance du personnel ni de contrôle des horaires de travail.

Les images pourront être visionnées, en cas d'incident lié à la sécurité des biens et des personnes, par le personnel habilité de la société et le cas échéant, par les forces de l'ordre.

Les salariés peuvent à tout moment exercer leur droit de restriction sur toutes les images qui les concernent.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

Article 4- Horaires de travail

4.1 Les salariés doivent respecter l'horaire de travail auquel ils sont soumis et qui est affiché dans l'entreprise.

4.2 Chaque salarié doit se trouver à son poste de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

4.3 Le non-respect des horaires applicables à l'entreprise est passible de sanctions disciplinaires.

4.4 La Direction se réserve le droit, en respectant les limites et procédures imposées par les dispositions conventionnelles, règlementaires, légales et contractuelles applicables, de modifier les horaires de travail en fonction des nécessités du service.

4.5 Les salariés doivent respecter scrupuleusement les modalités de décompte du temps de travail mises en place au sein de l'entreprise.

4.6 L'accomplissement d'heures supplémentaires peut être décidé par la Direction de l'entreprise. Dans un tel cas, et sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles, le salarié ne pourra refuser d'effectuer des heures supplémentaires, sauf cas de force majeure.
A contrario, le salarié n'est pas autorisé à réaliser des heures supplémentaires sans accord préalable de son supérieur hiérarchique ou de la Direction de l'entreprise.

Article 5 - Retards, absences

5.1 Tout retard non autorisé doit être justifié auprès du responsable de service ou de la Direction.

5.2 Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

5.3 Sauf en cas de force majeure, toute absence, quel qu'en soit le motif, devra être justifiée le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 24 heures. En cas de maladie ou d'accident, le salarié devra justifier son absence en produisant un certificat médical au plus tard dans les 48 heures à compter du premier jour de l'absence.

5.4 À défaut et après mise en demeure, l'absence injustifiée, de même que les absences répétées irrégulières, pourront faire l'objet d'une sanction prévue par le présent règlement.

5.5 Les prolongations successives d'arrêt de travail doivent également être signalées au plus tard la veille du jour prévu pour la reprise et le certificat justificatif posté au plus tard le lendemain du jour où l'arrêt précédent a pris fin.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

5.6 Sauf cas de force majeure, l'absence exceptionnelle est subordonnée à l'autorisation préalable du responsable de service. 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.

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

5.8 Aucun salarié ne peut s'éloigner de son poste pendant les heures de travail sans motif justifié et sans autorisation de la Direction.

Article 6 – Tenue du personnel

6.1 Quels que soient son affectation et son poste, l'ensemble du personnel doit revêtir une tenue correcte.

6.2 Les salariés dont les missions exigent le respect de règles spécifiques d'hygiène et de sécurité devront porter les tenues et équipements de protection indiqués par leur hiérarchie, qui seraient justifiés par l'intérêt légitime de l'entreprise et proportionné au but recherché.

Ces tenues et équipements ne porteront en aucun cas atteinte aux libertés individuelles et collectives des salariés, à la dignité humaine et à l'interdiction des discriminations.

Article 7 - Exécution des activités professionnelles

7.1 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.

7.2 Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité. Tout salarié doit faire preuve de corrections dans son comportement vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie.

Article 8 - Usage du matériel de l'entreprise et des données

8.1 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 préalable de la Direction.

8.2 Il est interdit d'emporter des objets appartenant à l'entreprise sans autorisation de la Direction.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

8.3 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.

8.4 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 9 – Communications téléphoniques / Ecouteurs et oreillettes

9.1 - Communications téléphoniques

L'usage du téléphone à des fins privées est interdit, sauf cas grave et urgent et sous réserve d'une autorisation préalable.

De la même façon, les appels téléphoniques aux salariés sont réservés aux cas d'urgence.

L'usage du téléphone portable personnel doit également être limité aux seuls cas d'urgence, de façon à ne pas perturber le travail du salarié et de ses collègues de travail.

9.2 – Ecouteurs et oreillettes

L'utilisation des écouteurs sur le lieu de travail est encadrée.
Elle n'est pas interdite.

L'usage des écouteurs ne doit pas troubler la bonne exécution des tâches à accomplir.

De la même façon, l'usage des écouteurs ne doit pas diminuer la sécurité des salariés sur les postes de travail.

Article 10 - Usage des locaux de l'entreprise

10.1 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

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

tracts syndicaux peuvent être faites sans autorisation, dans les conditions prévues par la loi.

10.2 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 11 - Interdictions et sanctions du harcèlement

11.1 Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L. 1153-1 et s. du Code du travail, et à la Loi du 2 août 2021 (L. n°2021-1018), renforçant l'article 222-33 du Code pénal :

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou sexiste, 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 ni de faits assimilés au harcèlement sexuel ou sexiste, 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.

Le harcèlement est également constitué dans les cas suivants :

- 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 ;
- 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.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel.

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.

Toute disposition ou tout acte contraire à ces dispositions est nul de plein droit.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

En application de l'article L.1153-6 du Code du travail tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

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 où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L.1153-2 sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code Pénal (art. L.1153-5 Code du travail).

La Direction précise que l'annexe 1 du présent règlement renvoie au texte de l'article 222-33 du Code Pénal.

11.2 Harcèlement moral

Conformément à l'article L.1152-1 et s. 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, 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 qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En application de l'article L.1152-5 du Code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé à de tels agissements de harcèlement moral. 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 (art. L1152-4 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 (art. L.1152-6 Code du travail).

11.3 Agissement sexiste (Loi du 2 août 2021 (L. n°2021-1018), renforçant l'article 222-33 du Code pénal)

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 Code du travail).

11.4 Autres dispositions relatives au harcèlement

Selon les dispositions des articles L. 1154-1 à L. 1155-2 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 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 du Code du travail).

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 (art. L. 1154-2).

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 € (art. L. 1155-1).

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 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 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).

11.5 Désignation d'un référent pour la lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste

Conformément à l'article L. 2314-1 alinéa 4 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a été désigné au sein du comité social et économique de la société.

Ce référent a un rôle de prévention dans l'entreprise afin de lutter contre d'éventuels comportements qui pourraient être qualifiés d'harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes. Il est notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

III- SANCTIONS ET DROITS DE LA DÉFENSE DES SALARIÉS

Article 12 - Sanctions disciplinaires

12.1 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.

12.2 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 8 jours maximum : suspension temporaire du contrat sans rémunération ;
— 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 13 - Droits de la défense

13.1 Conformément à l'article L.1332-1 et s. du Code du travail, aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

13.2 Toute sanction, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature, qui n'a pas d'incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, est soumise à la procédure suivante :

- convoquer le salarié à un entretien préalable, la convocation devant mentionner l'objet, la date, le lieu et l'heure de l'entretien ;

- indiquer dans la lettre la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (s'il n'existe pas de représentant du personnel, le salarié pourra se faire assister soit par une personne de son choix appartenant à l'entreprise soit par un conseiller extérieur à l'entreprise; si l'entreprise est dotée de représentants du personnel, le salarié pourra se faire assister d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise) ;

- exposer pendant l'entretien le ou les motifs de la sanction envisagée ;

- notifier par écrit la sanction spécifiant les griefs la motivant ; cette notification de

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables et plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable.

Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement ne peut être prise sans que la procédure ci-dessus définie ait été observée.

IV- HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 14 – Hygiène

14.1 Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des dispositions légales et règlementaires relatives à l'hygiène figurant dans le présent article et dans les notes de service affichées dans l'entreprise.

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

14.3 Chaque membre du personnel doit se comporter de façon à ce que les locaux, matériels et mobiliers soient maintenus en état de propreté.

▪ Interdiction relative à la consommation d'alcool et de drogues

14.4 Il est interdit d'introduire et de distribuer des boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise sauf autorisation préalable accordée par la Direction. La consommation de boissons alcoolisées dans les lieux de travail est également interdite pour les salariés appelés à conduire des véhicules automobiles et à utiliser des machines, des produits ou du matériel dangereux.
Pour les autres salariés non concernés par cette interdiction absolue, la consommation des alcools suivants : vin, cidre, poiré et bière, est autorisée lors des repas en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper son emploi, conformément à l'article R.4228-20 du Code du travail.

14.5 Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

14.6 Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié qui manipulent une machine, du matériel ou des produits dangereux, ou qui conduisent des véhicules automobiles, et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou pour leur entourage, de se soumettre à un éthylotest.
Le contrôle sera effectué par des personnes spécialement désignées par la Direction de l'entreprise, en présence d'un tiers, dans la mesure du possible représentant du personnel.
Le salarié sera informé de son droit de faire procéder à une contre-expertise.
La liste des postes pouvant être soumis à l'éthylotest est la suivante :

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

➔ Salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction - conduite d'un véhicule sur les horaires de travail)
➔ Salariés titulaires d'un CACES (Certificats Aptitude Conduite En Sécurité) - conduite d'un véhicule sur les horaires de travail)

En cas de constatation d'un état d'ivresse, l'entreprise pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à domicile du salarié concerné. Elle 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 cet état d'ébriété.
Un taux d'alcoolémie supérieur à la limite autorisée ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.

▪ Interdiction de fumer et vapoter

14.7 Conformément aux articles R.3511-1 et L.3511-7-1 du Code de la santé publique, il est interdit de fumer et vapoter dans l'ensemble des locaux de l'entreprise fermés et couverts, les bureaux individuels ainsi que les locaux affectés à l'ensemble des salariés (ex : salle de réunion, de restauration, atelier, etc.)

Le personnel en pause peut fumer et vapoter aux emplacements réservés à cet effet à l'extérieur du bâtiment. Pour des raisons d'hygiène et de sécurité, les mégots de cigarettes doivent être déposés dans le cendrier prévu à cet effet, et non jetés au sol.

▪ Tenue des locaux

D'une manière générale, les locaux doivent être maintenus en bon état de propreté.

14.8 Sauf cas exceptionnel, il est interdit de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail. Il est interdit de conserver des denrées périssables ou des produits dangereux ou insalubres. La société se réserve le droit de faire ouvrir les armoires dans lesquelles elles pourraient être entreposées en cas de nécessité liée à l'hygiène et à la sécurité, en présence de l'intéressé et, sauf cas d'urgence, en présence d'une autre personne appartenant à l'entreprise.

14.9 Une salle de restauration est mise à disposition du personnel des établissements de Selongey, de Saint-Ouen L'Aumône et de Roissy-en-France. L'accès à la salle de restauration n'est autorisé que pendant les heures fixées pour les repas et les pauses. Pour le bien-être commun, chacun doit veiller à faire bon usage de ce lieu et à le laisser en état constant de propreté.

L'établissement de Saint-Nazaire ne bénéficie pas de salle de restauration.

▪ Vestiaires et Douches

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

14.10 Le personnel dispose, pour ranger ses vêtements et effets personnels, d'armoires-vestiaires individuelles munies de serrure. Ces armoires-vestiaires doivent être nettoyées régulièrement par chaque utilisateur.

14.11 Les établissements de Saint-Ouen L'Aumône et de Roissy-en-France bénéficient de douches qui sont mises à disposition du personnel effectuant des travaux insalubres et salissants définis par le code du travail.

Article 15 - Sécurité et prévention

15.1 Chaque collaborateur doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées sur le tableau d'affichage situé à l'intérieur des locaux de travail et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

15.2 Tout salarié doit respecter impérativement toutes les consignes de sécurité, mêmes verbales émises par un supérieur hiérarchique et ce dans l'intérêt collectif.

15.3 Chaque salarié doit prendre garde à sa sécurité personnelle notamment en portant les dispositifs de protection individuelle qui sont mis à sa disposition par l'entreprise, lorsqu'il exécute des travaux pour lesquels le port de ces dispositifs a été rendu obligatoire par la réglementation ou par l'entreprise.

15.4 Il est interdit d'enfreindre ou de modifier les conditions prescrites pour le travail, le salarié devant toujours se conformer aux instructions précises et adaptées qui lui seront données tant pour sa sécurité que pour celle des autres, sans préjudice de l'application des dispositions du Code du travail dont le respect incombe à l'employeur.

15.5 Lorsque le travail d'exécution comporte également l'entretien et le nettoyage de matériels, le salarié est tenu d'y consacrer le temps nécessaire et de procéder avec prudence conformément aux instructions qui lui ont été données.

15.6 Chaque salarié doit conserver dans un état optimal de propreté, d'entretien et de sécurité le matériel mis à sa disposition. Il doit en signaler immédiatement toute défaillance. Le personnel est prié de débrancher chaque appareil électrique dans son bureau, de ranger et de nettoyer l'emplacement où il travaille chaque jour avant son départ.

15.7 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.

15.8 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.

15.9 Il est interdit de neutraliser tout dispositif de sécurité.

15.10 Les opérations de manutention sont réservées au personnel habilité à les faire.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

15.11 Tout accident, même léger, survenu au cours du travail (ou du trajet) doit être porté à la connaissance du supérieur 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.

15.12 Si, pour une quelconque raison, la sécurité ou la santé des salariés apparaissent menacées, l'employeur pourra leur demander de participer au rétablissement des conditions normales de travail suivant des modalités appropriées à la situation concrète (modification de l'horaire de travail, affectation momentanée à un autre emploi par exemple...).

15.13 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'information et de prévention.

15.14 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.

15.15 Une boîte de premier secours est à la disposition des salariés.

V- PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Dans le cadre du règlement n° 2016/679, du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, l'entreprise est amenée à collecter et traiter des données personnelles concernant le personnel.

À cet effet, un document d'information détaillant les données collectées, la finalité et les traitements qui en sont effectués est mis à disposition des salariés auprès du service des Ressources Humaines.

Les salariés bénéficient notamment du droit à l'information, du droit d'accès, de rectification, d'opposition, du droit à la limitation du traitement, à l'effacement, à la portabilité des données et du droit d'être informés en cas de violation de ces données.

Pour exercer l'ensemble de ces droits, les salariés peuvent s'adresser à la Direction.

VI- ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT

Article 16 - Date d'entrée en vigueur

16.1 Ce règlement et son annexe entrent en vigueur le 1er février 2023 (**1 mois après la réalisation de la dernière formalité de publicité)**

16.2 Conformément aux dispositions des articles L.1321-4 et R.1321-2 du Code du travail, le présent règlement intérieur a été :

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

- communiqué en 2 exemplaires à l'inspection du travail à laquelle est rattaché le siège de l'entreprise, le 22 décembre 2022
- communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dont dépend la Société le 22 décembre 2022
- porté par tout moyen à la connaissance du personnel notamment par voie d'affichage le 26 décembre 2022
- soumis à l'information et la consultation du comité social et économique lors de la réunion du 2 décembre 2022

Article 17 - 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.

Article 18 - Notes de services complémentaires

Des notes de service ou tout autre document portant prescriptions générales et permanentes pourront compléter le présent règlement intérieur si la direction de l'entreprise l'estime nécessaire.
Ces notes de services seront :

- diffusées aux salariés par le service du personnel
- ou affichées sur les panneaux réservés à cet usage.

Ces notes sont soumises aux mêmes procédures de consultation, formalités et dépôt que le présent règlement dans la mesure où elles portent des prescriptions générales et permanentes dans les matières traitées par le présent règlement.

Fait à Roissy-en-France le 22 décembre 2022, en 3 exemplaires originaux

Rémi GODET en qualité de Président

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

ANNEXE 1

Disposition pour l'organisation du travail et la sécurité interne à l'entreprise :

- Les salariés commerciaux devront communiquer leur planning de visites à la fin de chaque semaine, pour la semaine suivante.

- Un compte-rendu, des visites, prospects, prise des commandes, devra être remis à la fin de chaque semaine, sur ce compte-rendu figurera le nom et le lieu des entreprises visitées et le nom de vos interlocuteurs.

- Pour l'ensemble des salariés, pour éviter une désorganisation des équipes, nous demandons qu'un délai minimum de quinze jours soit respecté, entre la date d'information par écrit (formulaires à votre disposition) de votre date de prise de congés et la date de départ effective de ces congés.

- Nous interdisons dans l'enceinte de l'établissement, l'introduction et la consommation de produits hallucinogènes, drogues etc....

- Le système de pointage est individuel, et il est interdit de pointer pour un tiers. Toute personne prise en défaut sera, sans explications valables, sanctionnée.

- Il est interdit d'apposer des inscriptions sur les immeubles ou le matériel.

- Il est interdit de sortir de l'entreprise, sans autorisation, des objets et des documents, des listings, des tarifs, copies ou originaux appartenant à l'employeur.

- Il est interdit de sortir de la société sans autorisation, pendant les heures de travail, et de recevoir des visites de personnes étrangères à l'entreprise, sauf accord de la direction dans les cas graves ou urgents.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

ANNEXE 2

Charte de référence en matière de harcèlement et violence au travail

1. Définitions

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.
L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations, répétés et délibérés, ou de toute forme de pression grave même non répétée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Le harcèlement sexuel est également constitué 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 et 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.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, etc.

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.
Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, et/ou les banalisent, favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis dans le périmètre du présent règlement intérieur.

Le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes susceptibles :
- d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel,
- de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

- d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,
- d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

2. Identifier, éviter le harcèlement et la violence

L'employeur et ceux qu'il s'est substitué dans la direction de l'entreprise mettent tout en œuvre pour permettre l'exécution des contrats de travail dans des conditions normales.

Chaque année le comité social et économique réalisent un travail de recensement des problèmes de harcèlement et de violence. Ce recensement est accompagné d'un diagnostic permettant d'adopter des mesures de prévention adéquates, qui si elles sont rejetées par l'employeur, devront être motivées.

L'organisation de l'entreprise vise à éviter le harcèlement et la violence au travail. Dans l'hypothèse où le harcèlement ou la violence au travail seraient néanmoins relevées, des mesures en vue de faire cesser ces agissements seraient prises dans l'entreprise :

- Afin de réduire la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail, l'entreprise s'assure d'une meilleure sensibilisation et d'une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés.

- Dans le cas où un salarié s'estimerait victime de harcèlement ou de violence au travail, il aura la possibilité de convenir dans la semaine d'un rendez-vous avec son supérieur hiérarchique direct. Dans le cas où le supérieur hiérarchique lui-même serait suspecté d'être l'auteur du harcèlement ou de la violence, le salarié prendra directement contact avec la personne mentionnée à l'article 3 ci-dessous ou avec un autre membre du comité social et économique.

- Le salarié pourra également aborder le thème du harcèlement moral ou sexuel lors de l'entretien professionnel tous les 2 ans et lors des entretiens d'évaluation.

3. Procédure à suivre en cas de situation de harcèlement et de violence au travail ou de situation à risques.

3.1 - L'identification des interlocuteurs

En cas de harcèlement vous pouvez prévenir les représentants du personnel, ils pourront vous aider dans toutes vos démarches. Vous pourrez notamment vous rapprocher du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein du comité social et économique. Le nom et les coordonnées de ce référent seront transmis par tout moyen aux salariés.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

3.2 - Le traitement de la plainte

Tout fait de harcèlement ou de violence fera l'objet d'un écrit détaillé de la part du salarié victime. Cette déclaration sera aussi précise que possible et mentionnera les faits et dates auxquelles les agissements ont eu lieu.

Toute plainte pour fait de harcèlement ou de violence ainsi détaillée sera suivie d'une enquête et traitée sans retard.

L'enquête respectera les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :
- il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
- les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
- toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
- les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
- les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement ;
- une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.

4. Sanctions encourues en cas de harcèlement et de violence au travail

4.1 - Les sanctions pénales encourues

Conformément aux articles L. 1152-1 et s. du Code du travail, les auteurs de harcèlement moral sont passibles de sanctions pénales. Ces sanctions sont précisées par l'article L. 1155-2 du Code du travail et 222-33-2 et s. du Code pénal soit à ce jour :
- emprisonnement de deux ans
- d'une amende de 30 000 €
Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende lorsque ces agissements sont commis dans deux des circonstances suivantes :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans ;
3° Lorsqu'ils ont été commis 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° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.
- 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-

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904

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.

Conformément aux articles L. 1153-1 et s. du Code du travail, les auteurs de harcèlement sexuel sont passibles de sanctions pénales. Ces sanctions sont précisées par l'article L. 1155-2 du Code du travail et 222-33 et s. du Code pénal soit à ce jour :

- emprisonnement de deux ans
- d'une amende de 30 000 € *(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.)

- 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.

Les auteurs de violence sont passibles des sanctions prévues par le Code pénal.

4.2 - Les sanctions disciplinaires encourues

Tenant compte des faits et circonstances, l'auteur de faits avérés de harcèlement ou de violence fera l'objet d'une sanction disciplinaire.

Parmi les différentes sanctions existant dans l'entreprise :

— blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
— avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention ;
— mise à pied disciplinaire de 5 jours maximum : suspension temporaire du contrat sans rémunération ;
— 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,

L'auteur des faits répréhensibles de harcèlement ou de violence sera sanctionné par une mise à pied disciplinaire ; une mutation disciplinaire ; une rétrogradation ou un licenciement disciplinaire.

Groupe Godet Paris Siège social
305, rue de la Belle Étoile - 95700 Roissy en France
Tel : (33) 01 45 91 96 91
contact@godet.fr

Groupe Godet Dijon (Usine)
ZI de la gare - 21260 Selongey
Tel : (33) 03 80 95 02 59
commercial@godet.fr

Groupe Godet St Nazaire
1 rue Thomas Edison - 44600 Saint Nazaire
Tel : (33) 02 40 24 71 82
ouest@godet.fr

Groupe Godet, SAS au Capital de 696 692,01 EUROS - CODE APE : 1394Z - RCS PONTOISE 402 878 904 - N°T.V.A CEE : FR 40 402 878 904