

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Le cabinet **cargoRHconseil** est un organisme de formation, de conseil et un centre de bilan de compétences dont le siège social est situé au 249, rue Irène Joliot Curie 60610 La Croix Saint Ouen – Zac du Parc Tertiaire et Scientifique. Son numéro SIREN est le 522082130.

## ARTICLE 1 – OBJET DU RÈGLEMENT

Conformément à la loi, le présent règlement intérieur a pour objet de préciser l'application au cabinet de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, d'énoncer les dispositions relatives aux droits de la défense du salarié dans le cadre des procédures disciplinaires et de rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel.

Il sera complété ou précisé, le cas échéant, par des notes de service, établies conformément à la loi dans la mesure où elles porteront prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'alinéa précédent.

Des dispositions particulières à certaines catégories de personnel ou à certains secteurs de l'établissement pourront également faire l'objet de notes de service.

## ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DU RÈGLEMENT

Ce règlement s'applique à tous les salariés du cabinet, que ceux-ci soient des travailleurs temporaires, externes, ou stagiaires.

Les salariés des entreprises extérieures, les intérimaires et les stagiaires ainsi que toute personne participant à une action de formation et de conseil organisée par **cargoRHconseil** sont également concernés par les toutes dispositions du règlement sauf celles relatives à la procédure disciplinaire et à l'échelle des sanctions.

Les dispositions du règlement sont applicables non seulement au sein du cabinet proprement dit, mais aussi dans tout local ou espace accessoire au cabinet (tel que parcs, lieux de restauration, etc.).

### 1 – Dispositions générales

En matière d'hygiène et de sécurité, chaque salarié doit se conformer strictement tant aux prescriptions générales qu'aux consignes particulières qui seront portées à sa connaissance par affiches, instructions, notes de service ou par tout autre moyen.

Il appartient au personnel d'encadrement de compléter l'information des personnes sous leurs ordres en ce qui concerne les consignes relatives à l'accomplissement du travail et de contrôler le respect de ces consignes.

Toute infraction aux obligations relatives à l'hygiène et sécurité pourra donner lieu à l'application de l'une des sanctions disciplinaires prévues au présent règlement.

### 2 – Santé et hygiène

#### a – Service médical

Tout salarié est tenu de se soumettre aux examens médicaux prévus par les [articles R. 4624-10 et suivants du Code du travail](#).

#### b – Installations sanitaires

Conformément aux [articles R. 232-2 et suivants du Code du travail](#), des installations sanitaires sont mises à la disposition du personnel. Ces installations doivent être tenues en état constant de propreté.

#### c – Lieux de restauration

L'accès aux lieux de restauration n'est autorisé que pendant les heures fixées pour les repas.

#### d – Repas et boissons alcoolisées

Il est interdit de consommer ses repas dans les locaux affectés au travail, sauf circonstances exceptionnelles et accords de la direction. Il est interdit à toute personne d'introduire, de distribuer et de consommer dans le cabinet et les espaces accessoires à celui-ci, des boissons alcooliques, sauf circonstances exceptionnelles et accords de la direction. La consommation de toute boisson alcoolisée est de toutes façons interdite chaque fois que la nature du travail le justifie. Il est interdit à tout membre du personnel de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse dans le cabinet.

En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans le cabinet, tout salarié qui utilise des machines ou des produits dangereux ou conduit des engins ou véhicules pourra être soumis à l'épreuve de l'alcootest dans le cas où l'état d'imprégnation alcoolique constitue un danger pour l'intéressé ou son environnement.

Il est interdit de pénétrer ou de séjourner dans le cabinet sous l'emprise de la drogue.

#### e – Interdiction de fumer et de vapoter

Il est interdit de fumer et de vapoter dans les lieux de travaux et espaces fermés ou couverts à usage collectif du cabinet et des locaux. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas dans les aires prévues à cet effet.

### 3 – Sécurité

#### a – Protection contre les accidents

Tout membre du personnel ainsi que toute personne participant à une prestation organisée par **cargoRHconseil** est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuels et collectifs mis à sa disposition pour éviter les accidents et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet.

Le personnel est tenu de veiller à la conservation des dispositifs de sécurité mis à sa disposition.

#### b – Utilisation des matériels et installations

Les dispositions relatives à l'utilisation des matériels et installations figurent dans des notes de service établies et affichées conformément aux règles en vigueur.

#### c – Dispositifs de sécurité

Tout membre du personnel ainsi que toute personne participant à une prestation organisée par **cargoRHconseil** est tenu de :

- Respecter scrupuleusement les consignes relatives à la sécurité et à la prévention des incendies ;
- Utiliser les équipements de travail et de protection individuelle mis à sa disposition ;
- Connaître toutes les consignes en cas d'incendie et s'y conformer ;
- Veiller à la conservation des dispositifs de sécurité mis à sa disposition ;
- Informer son responsable hiérarchique ou, le cas échéant, le consultant prestataire, de toute défaillance ou anomalie dans les dispositifs de sécurité.

Il est interdit de déposer et de laisser séjourner des matières inflammables dans les escaliers, passages, couloirs, sous les escaliers ainsi qu'à proximité des issues des locaux et bâtiments.

Le document d'évaluation des risques Santé et Sécurité au Travail est affiché avec le présent règlement intérieur au sein du cabinet et consultable par toute personne, membre du personnel ou participant à une prestation organisée par le cabinet. Il est actualisé tous les ans.

#### d – Consignes de sécurité en cas d'incendie

Toute personne, membre du personnel ou participant à une prestation organisée par **cargoRHconseil**, est tenue de suivre les consignes de sécurité affichée au sein des locaux en cas d'incendie. Au sein du cabinet **cargoRHconseil**, **Carole Muller** est désignée comme responsable du matériel de secours et est chargée d'organiser l'évacuation en cas d'incendie.

#### e – Droit d'alerte et 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 a le droit de se retirer de son poste, conformément à l'article L. 4131-1 du Code du travail. Toutefois cette faculté doit être exercée de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent. Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur l'existence de la situation de travail qu'il estime dangereuse. Tout salarié ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement des matériels est tenu d'en informer l'employeur. Tout accident même bénin survenu dans l'établissement du cabinet doit être déclaré immédiatement à la direction par la victime ou les témoins.

#### *Ressourcer les valeurs humaines*

**cargoRHconseil** 249, rue Irène Joliot Curie 60610 La Croix Saint Ouen - Zac du Parc Tertiaire et Scientifique  
☎ 03-44-86-92-57 et/ou 06-98-38-92-58 ✉ carole.muller@cargorhconseil.com 🌐 [www.cargorhconseil.com](http://www.cargorhconseil.com)

## ARTICLE 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Les horaires collectifs de travail sont effectués du lundi au vendredi de 9H à 18H, en respect des temps de repos et de déjeuner prévus par la loi. Le dimanche constitue une journée de repos collectif hebdomadaire, ainsi que le samedi, sauf en cas de nécessité motivée par une grande quantité de travail ou un impératif.

La période de prise des congés doit être au moins deux mois avant le début des congés.

En application de l'[article L 3141-12 du Code du travail](#), l'ordre des départs en congés est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ. L'ordre des départs en vacances tiendra compte en priorité de la nécessité du service, puis des préférences du personnel avec priorité en faveur des parents ayant des enfants en âge scolaire, de l'ancienneté, des vacances du conjoint travaillant dans une autre entreprise. Une fois affichés, l'ordre et les dates de départ ne peuvent plus être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ en vacances, sauf circonstances exceptionnelles, selon les dispositions de l'[article L 3141-16 du Code du travail](#).

Le cabinet **cargoRHconseil** assure à ses employé(e)s, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, en respect des dispositions des [articles L3221-1 et suivants du Code du travail](#).

Le cabinet **cargoRHconseil** est rattaché à la Convention collective régime social des indépendants - IDCC 2798 – 3366.

## ARTICLE 5 – DISCIPLINE ET SANCTIONS

### 1 – Dispositions générales

Les membres du personnel doivent adopter dans l'exercice de leurs fonctions une tenue, un comportement et des attitudes qui respectent la liberté et la dignité de chacun.

Tout manquement aux règles relatives à la discipline pourra donner lieu à l'application de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

### 2 – Horaires de travail, retards et absences

Les salariés doivent respecter les horaires de travail et de pause fixés par la direction (il convient de se référer à l'affichage des horaires de travail). Chaque salarié doit se trouver à son poste aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail. En cas de retard, il est tenu de le justifier. Le fait pour un salarié de s'absenter de son poste de travail, et de quitter l'établissement, nécessite une autorisation préalable. Il est également demandé aux salariés de signaler toute absence pour maladie ou accident sous 48 heures par l'envoi d'un certificat médical, sauf en cas de force

#### *Ressourcer les valeurs humaines*

**cargoRHconseil** 249, rue Irène Joliot Curie 60610 La Croix Saint Ouen - Zac du Parc Tertiaire et Scientifique  
☎ 03-44-86-92-57 et/ou 06-98-38-92-58 ✉ carole.muller@cargorhconseil.com 🌐 [www.cargorhconseil.com](http://www.cargorhconseil.com)

majeure. Enfin, les dates de congés payés qui ont été décidées par la direction doivent être respectées par les salariés. Par ailleurs, la modification des dates de congés payés requière l'accord préalable de la direction.

Les horaires de formation sont fixés conjointement par la consultante et le participant. Toute personne participant à une action de formation et de conseil organisée par **cargoRHconseil** est tenue de respecter ces horaires de rendez-vous :

- En cas d'absence ou de retard au rendez-vous, le participant doit avertir la consultante de **cargoRHconseil** et s'en justifier.
- Lorsque le participant est un salarié en formation dans le cadre du plan de formation, **cargoRHconseil** doit informer l'entreprise de ces absences, de même pour les autres financeurs (administration, CPIR, OPCO, Région, Pôle Emploi ...)
- En outre, les participants demandeurs d'emploi rémunérés par l'État ou une région avec absences non justifiées s'exposent, en application de l'**article R6341-45 du Code du travail**, à une retenue de rémunération proportionnelle à la durée des dites absences. Par ailleurs, les participants peuvent être tenus de remplir ou signer, au fur et à mesure du déroulement de l'action, l'attestation de présence, et en fin de stage le bilan de formation ainsi que l'attestation de suivi de stage.

### **3 – Entrées, sorties et déplacements**

Les travailleurs n'ont accès aux locaux du cabinet que pour l'exécution du contrat de travail (à l'exception des droits syndicaux et des droits des représentants du personnel), l'utilisation des locaux et du matériel étant exclusivement réservée aux activités professionnelles.

Toute personne participant à une action de formation et de conseil organisée par **cargoRHconseil** doit se conformer aux horaires indiqués par la direction pour avoir accès aux locaux du cabinet.

Il est interdit d'introduire dans l'établissement des personnes étrangères à celle-ci, sous réserve des droits des représentants du personnel ou des syndicats et de l'application des dispositions relatives aux experts.

Pour des raisons de sécurité et d'organisation, le salarié ne doit pas quitter son poste de travail sans autorisation, sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel et du droit de retrait.

### **4 – Exécution du contrat de travail**

Tout salarié doit :

- Se conformer aux directives qui sont données par les responsables hiérarchiques ;
- Et exclusivement se consacrer à son activité professionnelle durant les heures de travail (l'utilisation de tout équipement personnel est interdite durant les horaires de travail, sauf en cas d'urgence).

## 5 – Tenue vestimentaire

Il est imposé aux salariés de présenter une tenue correcte et soignée, étant précisé qu'une tenue obligatoire peut être imposée au personnel.

## 6 – Comportement général

Le respect des règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité doit être assuré par les salariés de l'entreprise, ainsi que par toute personne participant à une action de formation et de conseil organisée par **cargoRHconseil**, de même que sont bannis les injures, insultes, comportements agressifs dès l'entrée dans l'entreprise, ainsi que tout agissement raciste ou discriminatoire.

### ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Le harcèlement moral, défini à l'**article 222-33-2 du code pénal**, est le fait d'harcéler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'autrui, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Le harcèlement sexuel, défini à l'**article 222-33 du code pénal**, est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des 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. Selon les dispositions du II. du même article du code pénal, 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, est assimilé au harcèlement sexuel. Les faits mentionnés aux I. et II. de l'**article 222-33 du code pénal** 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 ;
- 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

#### *Ressourcer les valeurs humaines*

**cargoRHconseil** 249, rue Irène Joliot Curie 60610 La Croix Saint Ouen - Zac du Parc Tertiaire et Scientifique  
☎ 03-44-86-92-57 et/ou 06-98-38-92-58 ✉ carole.muller@cargorhconseil.com 🌐 [www.cargorhconseil.com](http://www.cargorhconseil.com)

Sur le fondement des **articles 1240 et 1241 du code civil**, le harcèlement moral et sexuel peut faire l'objet d'actions contentieuses civiles. Le harcèlement moral et sexuel peut également, sur le fondement respectif des **articles 222-33-2 et 222-33 du code pénal**, faire l'objet d'actions contentieuses pénales.

Aucun salarié, aucun participant à une action de formation et de conseil, 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 les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral ou subir des faits de harcèlement sexuels ou assimilés sexuels 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.

Il revient à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

## **ARTICLE 7 – PROPOS DISCRIMINATOIRES**

Aucun salarié, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit, conformément à l'**article L1132-4 du Code du travail**.

Nul ne peut prendre en considération notamment le sexe, la situation de famille, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine, des caractéristiques génétiques du candidat ou du salarié, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

### **Ressourcer les valeurs humaines**

**cargoRHconseil** 249, rue Irène Joliot Curie 60610 La Croix Saint Ouen - Zac du Parc Tertiaire et Scientifique  
☎ 03-44-86-92-57 et/ou 06-98-38-92-58 ✉ carole.muller@cargorhconseil.com 🌐 [www.cargorhconseil.com](http://www.cargorhconseil.com)

## Article 225-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

## Article 225-1-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

## Article 225-1-2 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

## Article 225-2 du Code pénal

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 5° À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 6° À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

## Article 225-3 du Code pénal

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;
- 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
- 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;
- 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

### Ressourcer les valeurs humaines

cargoRHconseil 249, rue Irène Joliot Curie 60610 La Croix Saint Ouen - Zac du Parc Tertiaire et Scientifique  
☎ 03-44-86-92-57 et/ou 06-98-38-92-58 ✉ carole.muller@cargorhconseil.com 🌐 [www.cargorhconseil.com](http://www.cargorhconseil.com)



### Article 225-3-1 du Code pénal

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

### Article 225-4 du Code pénal

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

## ARTICLE 8 – SANCTION ET DROIT DE LA DÉFENSE DES SALARIÉS

### 1 – Nature et échelle des sanctions

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une des sanctions suivantes :

- Blâme ;
- Avertissement ;
- Mise à pied disciplinaire ;
- Mutation ;
- Rétrogradation ;
- Licenciement pour faute lourde.

### 2 – Garanties disciplinaires

Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui. La procédure doit être respectée conformément à l'article L. 1332-2 du Code du travail.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

Aucune sanction de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction, selon l'article L. 1332-5 du Code du travail.

### 3 – Possibilités d'agir en justice

Pour agir en justice, vous pouvez :

- Saisir le Conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur à ses obligations,

Porter plainte contre l'harceleur :

- En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie,
- En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du Tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

#### Ressourcer les valeurs humaines

cargoRHconseil 249, rue Irène Joliot Curie 60610 La Croix Saint Ouen - Zac du Parc Tertiaire et Scientifique  
☎ 03-44-86-92-57 et/ou 06-98-38-92-58 ✉ carole.muller@cargorhconseil.com 🌐 [www.cargorhconseil.com](http://www.cargorhconseil.com)

## ARTICLE 9 – CAS DE VOL OU ENDOMMAGEMENT DE BIENS PERSONNELS

Le cabinet **cargoRHconseil** décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature déposés par les participants dans ses bureaux.

## ARTICLE 10 – CONTACTS IMPORTANTS

### Inspection du travail

**Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi**

DIRECCTE Beauvais 60000

101 avenue Jean-Mermoz BP 10459

60004 Beauvais Cedex

Tél. : 03 44 06 26 26 – Email : dd-60.direction@direccte.gouv.fr

**Inspecteur référent sur le secteur de La Croix St-Ouen**

Monsieur Fabrice TREHOREL

8, rue Clément Bayard, Bât 2

60200 Compiègne

Tél. : 03 44 06 26 81

### Défenseur des droits

**Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits**

Tél. : 09 69 39 00 00

### Médecine du travail

**Santé et Médecine du Travail de la Vallée de l'Oise**

8 rue Nicéphore Niepce 60200 Compiègne

Tél. : 03 44 38 51 90

### Services de secours d'urgence

**Pompiers** – Tél. : 18

**SAMU** – Tél. : 15

**Police secours** – Tél. : 17

**Général** – Tél. : 112

### Personnes sourdes et malentendantes

**Appel d'urgence pour sourds et malentendants** – Tél. : 114

#### *Ressourcer les valeurs humaines*

**cargoRHconseil** 249, rue Irène Joliot Curie 60610 La Croix Saint Ouen - Zac du Parc Tertiaire et Scientifique  
☎ 03-44-86-92-57 et/ou 06-98-38-92-58 ✉ carole.muller@cargorhconseil.com 🌐 [www.cargorhconseil.com](http://www.cargorhconseil.com)

## ARTICLE 11 – PUBLICITÉ, ENTRÉE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS

### 1 – Publicité

Le présent règlement intérieur a fait l'objet d'un dépôt au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes et d'un affichage dans les locaux de l'établissement.

### 2 – Entrée en vigueur

Ce règlement intérieur entrera en vigueur le 22 mars 2021.

### 3 – Modifications

Toute modification ultérieure du règlement intérieur sera soumise à la procédure définie à l'article L. 1321-4 du Code du travail.