NOTE DE SERVICE A PRESCRIPTION GENERALE ET PERMANENTE VALANT ADJONCTION AU REGLEMENT INTERIEUR DE DARTY PARIS ILE-DEFRANCE

Les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, applicables depuis le 15 juillet 1983, sont amendées comme suit :

A – LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 14 SONT PRECISEES

TABAGISME

En application du décret n° 92-478 du 29 mai 1992, il est strictement interdit de fumer dans les locaux de travail à caractère collectif, clos et couverts.

Cette interdiction s'applique, notamment, aux locaux suivants :

- Locaux affectés à la vente.
- Locaux affectés au stockage de produits et matériels,
- Locaux affectés à l'emballage des produits et matériels,
- Locaux « techniques » identifiés comme tels, SAS convoyeurs, SAS de livraison,
- Les ateliers.
- Les standards, halls d'accueil, couloirs et allées de circulation, salles d'attente et lieux de réception de clientèle,
- Les locaux affectés aux réunions et formations,
- Les bureaux collectifs,
- Les lieux de restauration collective.
- Les toilettes et vestiaires.

Il est autorisé de fumer dans les seuls locaux suivants :

- Bureaux individuels, à l'exception des périodes où plusieurs personnes seraient présentes dans le même bureau, dont l'une d'entre elles serait non-fumeur. Dans les entrepôts et plate formes de livraison, l'interdiction de fumer s'applique à tout l'établissement à l'exception des espaces aménagés.

- Espaces exclusivement aménagés à cet effet, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret du 29 mai 1992, ces espaces étant signalés par l'existence d'une signalétique.

Quand les locaux permettront l'aménagement de l'espace indiqué ci-dessus, celui-ci sera signalé par un affichage spécifique en indiquant les conditions d'utilisation.

Il est expressément interdit d'utiliser tout cendrier autre que ceux qui sont fournis par l'entreprise. Le fait de vider un cendrier dans une poubelle autre que celle prévue à cet effet se traduira par une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

TENUE VESTIMENTAIRE

Les collaborateurs en contact avec la clientèle (magasins, SAV, livraison, installation) véhiculent auprès de celle-ci l'image de l'entreprise. Ils doivent donc porter, de manière correcte et décente, la tenue vestimentaire fournie par l'entreprise et le badge quand la fonction le justifie.

CONSOMMATION D'ALCOOL

Le salarié suspecté d'être en état d'imprégnation alcoolique susceptible de présenter un risque pour lui-même, pour les autres personnes ou pour les biens de l'entreprise, disposera de la possibilité de prouver sa bonne foi en utilisant un dispositif de dosage (type alcootest) mis à sa disposition par le Directeur d'établissement ou le service médical quand il existe.

Le salarié peut exiger que ce contrôle s'effectue en présence d'une tierce personne qu'il choisit parmi le personnel de l'entreprise, à titre de témoin. En aucun cas cette tierce personne n'est en charge d'effectuer le contrôle de ce test. Par ailleurs si le test se révèle positif, le salarié concerné bénéficiera de la possibilité d'exiger une contre expertise.

Les salariés susceptibles d'être contrôlés en raison de la nature des travaux qu'ils sont en charge d'exécuter sont les suivants :

- Conducteurs d'engins de manutention à conducteur porté
- Conducteurs de véhicules à moteur fourni par l'entreprise pour l'exercice de leur fonction.

- Salariés travaillant en hauteur (antennistes, magasiniers en magasin et en SAV, agents d'entretien des bâtiments et installations).
- Salariés intervenant sur des installations nécessitant le respect de normes de sécurité (électriciens, techniciens extérieurs et d'atelier en SAV et installateurs de matériel en clientèle).

Par ailleurs, conformément aux dispositions des articles L 232-2, L 232-3, R 232-3 et R 232-3-1 du Code du Travail, il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, encadrant et, en général à toute personne ayant autorité sur les collaborateurs de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L 231-1, pour être consommés par les collaborateurs, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, encadrant et en général, à toute personne ayant autorité sur les collaborateurs, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes locaux des personnes en état d'ivresse.

De l'eau potable et fraîche est tenue à la disposition des salariés dans les salles réservées aux repas.

Des distributeurs de boissons non alcoolisées sont, en outre, situés dans les locaux de l'entreprise.

PRODUITS STUPEFIANTS

L'introduction et la consommation de produits stupéfiants dans l'entreprise est strictement interdite, exception faîte des médicaments prescrits pour des raisons médicales et contrôlables par le médecin du travail.

B – LES DEUX CLAUSES SUIVANTES SONT AJOUTEES :

HARCELEMENT SEXUEL

Conformément à l'article L 122-46 du Code du Travail, aucun salarié, 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.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la faute grave, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

HARCELEMENT MORAL

Conformément à l'article L 122-49 du Code du Travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements constitutifs 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 revanche, est passible d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la faute grave, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

Les autres dispositions du règlement intérieur sont inchangées.

Cette note de service à prescription générale et permanente a été soumise à la consultation du CHSCT en date du 17 décembre 2004 pour le CHSCT SIEGE-MAGASIN ET SAV, et à celle du COMITE D'ENTREPRISE en date du 4 janvier 2005.

Elle est communiquée à l'Inspection du Travail dont dépend le siège de l'entreprise, en double exemplaire, accompagné de l'avis des deux instances précitées et déposée au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Elle est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise à compter du 1^{er} juin 2005 et sera affichée en permanence dans l'ensemble des sites de l'entreprise.

La hiérarchie est responsable de son application.

Jean-Pierre LANZETTI

Directeur Général

Fait à Bondy, le 1er juin 2005

01/06/2005