

REGLEMENT INTERIEUR

PREAMBULE :

Le présent règlement intérieur est destiné à assurer la bonne exécution du travail, la discipline générale, l'hygiène et la sécurité de tous les travailleurs, à l'intérieur des divers établissements de la Société KAEFER.

I/ PERSONNEL ASSUJETTI

Art. 1 : Application

Toutes personnes exécutant un travail dans l'entreprise (salariés, stagiaires, apprentis, intérimaires) doivent respecter les dispositions concernant les mesures d'applications de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et les règles permanentes relatives à la discipline.

Les dispositions relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi qu'à la procédure disciplinaire ne sont pas applicables aux salariés intérimaires.

II/ HYGIENE ET SECURITE

Art. 2 : Consignes de sécurité

Le personnel doit respecter ou faire respecter, en fonction de ses responsabilités hiérarchiques, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux de travail, ainsi que les dispositions mises en place dans l'entreprise pour l'application des prescriptions prévues par la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité.

Il doit se conformer aux indications générales et permanentes du Chef d'entreprise (ou de son représentant), comme aux consignes générales ou particulières données pour l'exécution de certains travaux, notamment en ce qui concerne la mise en place de dispositifs de sécurité et l'observation des procédures à respecter.

Le personnel a pour obligation, sauf instructions particulières du Chef d'entreprise (ou de son représentant) de maintenir en place les dispositifs de toutes natures installés par l'entreprise ou par d'autres entreprises intervenant sur le même chantier afin d'assurer la protection collective des travailleurs.

Si ces dispositifs doivent être enlevés pour l'exécution d'un travail, sans être remplacés en raison de l'avancement des travaux, le personnel devra en avertir préalablement le Chef d'entreprise (ou de son représentant), ou le cas échéant, le responsable de la sécurité sur le chantier. Des mesures compensatrices doivent être mises en place pour assurer la sécurité.



Par ailleurs, tout salarié ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, les machines, engins, véhicules, appareil de protection, dispositifs de sécurité, dont il a la charge doit en informer son responsable ou son chef de service.

Seul le personnel désigné à cet effet à titre permanent ou temporaire est autorisé à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations et matériels.

Art. 3 : Protection individuelle

Pour leur sécurité, les salariés doivent utiliser les appareils ou dispositifs de protection individuelle tels que : harnais de sécurité, casques, lunettes, bottes, chaussures, gants, cagoules, masques etc... mis à leur disposition par l'entreprise lorsqu'ils exécutent des travaux pour lesquels l'utilisation de ces dispositifs a été rendue obligatoire par la réglementation ou par l'entreprise. Ils doivent également par leur comportement préserver la sécurité des autres salariés.

Art.3 bis : Prévention

Conformément aux instructions ci-dessus, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation, et selon ses possibilités, ce de sa sécurité et de sa santé et de celle de ses collègues de travail.

Art.4 : Médecine du travail

Chaque salarié est tenu de se présenter aux visites médicales et examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur en matière de médecine du travail. Il doit également se soumettre aux examens prévus en cas de surveillance médicale particulière.

Il est précisé que tout salarié qui se refuse délibérément, malgré l'avis qui lui en est donné par voie d'affiche ou autrement, à subir les visites médicales prévue par la loi (embauchage, visites annuelles, visite de reprise du travail) sera considéré comme responsable d'une infraction grave susceptible d'entraîner, après avertissement notifié la résiliation du contrat de travail.

Art.5 : Accident du travail

Tout accident, même de peu de gravité, survenu à un salarié sur les lieux de travail, doit être signalé le jour même de l'accident du chef de service responsable ou à défaut à un représentant qualifié de la société ainsi qu'au Coordinateur des Représentants de Proximité de la ZO en cas d'arrêt de travail.

Art.6 : Substances et préparation dangereuses

Tout salarié affecté à un poste de travail l'exposant à des substances ou préparations dangereuses est tenu d'utiliser ou de manipuler ces substances ou préparations conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et aux instructions spécifiques données par l'employeur.

Art.7 : Situation de danger grave ou imminent

Tout salarié qui aura un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé devra en avvertir immédiatement le Chef d'entreprise ou

son représentant et consigner ou faire consigner par écrit sur le registre d'observations, mis à la disposition des salariés, toutes les informations concernant le danger estimé grave ou imminent.

Tout salarié ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, les machines, engins, véhicules, appareil de protection, dispositifs de sécurité dont il a la charge, doit en informer le Chef d'entreprise ou son représentant. En cas de danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé, tout salarié a le droit de se retirer de la situation créant le risque.

Seul le personnel désigné à cet effet, à titre permanent ou temporaire, est autorisé à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations et des matériels.

Art.8 : Réquisition des salariés

Dans les cas où les conditions protectrices de la sécurité et de la santé apparaîtraient compromises, la Direction pourra être amenée à faire appel au personnel de l'entreprise pour participer au rétablissement de ces conditions de protection et en informera préalablement le Secrétaire de la CSSCT. Le personnel requis sera choisi en fonction de son niveau de qualification et d'habilitation et de sa connaissance des règles d'hygiène et de sécurité spécifiquement applicable.

Art.9 : Interdictions

Il est formellement interdit :

D'accéder aux lieux de travail en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue et d'introduire ou distribuer aux postes de travail des boissons alcoolisées ou des stupéfiants sous quelque forme que ce soit.

En cas de situations dangereuses ou douteuses, il pourra être imposé un alcootest et/ou un contrôle d'usage de stupéfiants aux salariés (CDI, CDD et intérimaires) qui :

1. Soit occupent un poste mentionné sur la liste des postes à risques référencée LST-009
2. Soit sont amenés, dans le cadre de la tenue de leur poste de travail, à conduire des véhicules (notamment véhicule de société et véhicule de fonction) ou des engins,
3. Soit Interviennent dans un environnement de travail exposant à des risques (chantier, site client, ateliers, agences ...

En d'autres termes, dans toutes situations nécessitant une parfaite maîtrise de leurs gestes et mouvements et ou l'état d'imprégnation alcoolique et/ou de drogue constituerait une menace pour eux-mêmes ou leur entourage.

Ces situations ne sont toutefois pas limitatives, le contrôle pouvant être mis en œuvre quel que soit le poste dès lors que le comportement du salarié peut s'avérer dangereux.

Le contrôle sera réalisé au moyen d'un éthylotest chimique ou numérique homologué/un test salivaire de détection rapide conforme à la réglementation en vigueur, par un membre de l'encadrement de l'établissement préalablement formé et accompagné d'un témoin choisi par le

salarié et appartenant au personnel de l'entreprise, selon la procédure en vigueur dans l'entreprise (cf. guide pratique pour la prévention des pratiques addictives : repères managériaux).

En outre, tout contrôle positif pourra faire l'objet par tous moyens d'une contre-expertise sur simple demande du salarié et aux frais de l'Entreprise.

Dans ce cas, celui-ci sera accompagné sur le lieu le plus proche (laboratoire médical, hôpital, dispensaire...) permettant d'effectuer cette contre-expertise (prise de sang...).

Le fait pour un collaborateur de refuser de se soumettre à cet examen entraînera un retrait du poste de travail, une visite médicale auprès du médecin du travail, un entretien avec un membre de l'encadrement de l'établissement/RH et sera constitutif d'un manquement au Règlement Intérieur et donc passible d'une sanction proportionnée. Le retrait de poste décidé provisoirement par mesure de sécurité est sans impact sur la rémunération. Toutefois, en cas d'engagement d'une procédure de sanction disciplinaire, une mise à pied conservatoire pourra, le cas échéant, être mise en œuvre en cas de refus réitéré du salarié.

Dans l'hypothèse d'un résultat positif, la démarche d'accompagnement de prévention des addictions (cf. guide pratique pour la prévention des pratiques addictives : repères managériaux) sera mise en œuvre avec les acteurs concernés (médecine du travail, assistance sociale, associations spécialisées ...) et le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire proportionnée. Sera considéré en état d'ébriété, un salarié dont le seuil d'alcoolémie correspond au seuil à l'article R. 234-1 du Code de la route soit (valeur2022) : >0,5 g/L de sang soit > 0,25 mg/L d'air.

- De pénétrer sans autorisation dans les lieux où celle-ci est nécessaire
- De pénétrer dans les lieux de travail par un passage interdit.
- De fumer dans les endroits où cela est interdit notamment pour des raisons d'hygiène ou de sécurité, telles que risques d'incendie, d'explosion...
- D'entreposer dans le local vestiaire des produits ou matériels dangereux ou salissants ainsi que des matériaux.
- D'utiliser des outils, machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, dont on n'a pas la charge, ou dans un but différent de celui pour lequel ils ont été confiés.

La non-observation de ces interdictions ainsi que le non-respect des mesures prévues aux articles 2,3,3 bis 4,5,6,7,8 pourra entraîner l'application de sanctions prévues à l'article 21.

Art.9 bis : Les fouilles, ouvertures de vestiaires, armoires

Pour des raisons de sécurité, la Direction pourra, après avoir informé les salariés concernés, procéder à l'ouverture des armoires, vestiaires et effectuer une fouille des postes de travail.

Le contrôle se fera en présence des intéressés. Les salariés pourront s'opposer à un tel contrôle ou exiger la présence d'un témoin en cas de vérification.

En cas d'absence ou de refus de leur part, le contrôle se fera en présence de deux témoins.

Art.9 ter : Prévention des risques alcool et toxicomanie

- Mesures particulières applicables aux postes hypersensibles alcool et drogue

A titre uniquement préventif, en vue de protéger la santé et la sécurité des salariés et de prévenir tout risque d'accident, la Direction pourra organiser une opération de dépistage aléatoire collective et anonyme à n'importe quel moment de la journée, et imposer un contrôle du taux d'alcoolémie/un test salivaire de détection rapide aux salariés (CDI, CDD et intérimaires) qui :

1. Soit occupent un poste mentionné sur la liste des postes à risques référencée LST-009
2. Soit sont amenés, dans le cadre de la tenue de leur poste de travail, à conduire des véhicules (notamment véhicules de société et véhicule de fonction) ou des engins,
3. Soit interviennent dans un environnement de travail exposant à des risques (chantier, site client, ateliers, agences).

Une telle opération de dépistage aléatoire collective et anonyme peut également concerner les autres salariés uniquement sur la base du volontariat.

Les contrôles seront réalisés, de façon discrète, au moyen d'un éthylotest chimique ou numérique/ un test salivaire de détection rapide, conforme à la réglementation en vigueur, par un membre de l'encadrement de l'établissement préalablement formé et accompagné d'un témoin formé également (RH ou QPR), et d'un Représentant de Proximité de la Zone Opérationnelle concernée, conformément à la procédure en vigueur dans l'entreprise(cf.guide pratique pour la prévention des pratiques addictives : repères managériaux). Ces tests de dépistages préventifs devront être mis en œuvre sur des chantiers d'une certaine taille (plus de trois personnes) afin de garantir l'anonymat et la confidentialité des résultats.

La première campagne de dépistage aléatoire, collective et anonyme sera organisée par un prestataire externe à l'entreprise spécialiste en addictologie (Médecin Addictologue) afin de garantir le bon déroulement de cette opération (notamment conditions de stockage des tests).

En fonction des résultats obtenus à une opération de dépistage aléatoire, collective et anonyme, un plan d'action à visée uniquement préventive et permettant de favoriser d'une part une prise de conscience collective sur les risques alcool et toxicomanie, et d'autre part l'accompagnement des salariés concernés par ces pratiques addictives, devra être mis en œuvre conformément à la procédure en vigueur dans l'entreprise. Ce plan d'action de prévention des addictions, dans lequel s'inscrivent ces tests de dépistage, devra prévoir des actions en faveur de la QVT et l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Dans l'hypothèse où plus de 10% des contrôles pratiqués à l'occasion d'une opération de dépistage aléatoire, collective et anonyme se révéleraient positifs sur un site, la Direction pourra organiser sur ce même site une nouvelle opération de dépistage aléatoire, collective et nominative et imposer un contrôle du taux d'alcoolémie/un test salivaire de détection rapide aux salariés précités occupant les postes hypersensibles alcool et drogue précités.

Les personnes qui réalisent ces contrôles sont tenus de respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus.

Le refus du salarié de se soumettre à une opération de dépistage aléatoire, collectif et anonyme entraînera une information à la médecine du travail, un entretien avec un membre de l'encadrement de l'établissement/RH et pourrait constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire proportionnée.

Le refus du salarié de se soumettre à une opération de dépistage aléatoire, collectif et nominatif entraînera un retrait du poste de travail, une visite médicale auprès du médecin de travail, un entretien avec un membre de l'encadrement de l'établissement/RH et pourrait constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire proportionnée. Le retrait de poste décidé provisoirement par mesure de sécurité est sans impact sur la rémunération. Toutefois, en cas d'engagement d'une procédure de sanction disciplinaire, une mise à pied conservatoire pourra, le cas échéant, être mise en œuvre en cas de refus réitéré du salarié.

Dans le cas où le contrôle (nominatif) ainsi pratiqué se révélerait positif, le salarié concerné aura immédiatement la possibilité de demander une contre-expertise médicale au moyen d'un test homologué qui sera adressé à un laboratoire de toxicologie médicale ; cette contre-expertise reste à la charge de l'employeur.

Dans l'hypothèse d'un résultat positif (suite à un contrôle nominatif), la démarche d'accompagnement de prévention des addictions (cf. guide pratique pour la prévention des pratiques addictives ; repères managériaux) sera mise en œuvre avec les acteurs concernés (médecine du travail, assistance sociale, association spécialisée...) et le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire proportionnée.

Sera considéré en état d'ébriété, un salarié dont le seuil d'alcoolémie correspond au seuil défini à l'article R.2341 du code de la route soit (valeur 2022) : > 0,5 g/L de sang soit > 0,25 mg/L d'air.

- Médicaments susceptibles d'altérer la vigilance

Le salarié sous prescription médicale de produits pouvant altérer la vigilance est expressément tenu d'en informer le médecin du travail pour des raisons de sécurité et avoir un avis sur son aptitude. Ces médicaments sont repérés par un pictogramme. Seul le médecin du travail est compétent en la matière.

III/DISCIPLINE GENERALE

Art.10 : Généralités

Le personnel est tenu de se conformer strictement aux ordres de services et instructions verbales ou écrites, de consacrer son entière activité à la société, et d'une manière générale, d'exécuter correctement et consciencieusement les tâches qui lui sont confiées.



Tout salarié est soumis à la subordination envers tout supérieur hiérarchique.

Art.11 : Durée du travail

La durée du travail est fixée dans le cadre et selon les formalités légales, réglementaires et conventionnelles, par un horaire affiché dans les locaux et chantiers sur lesquels il s'applique.

Le respect de cet horaire est obligatoire – notamment en cas de récupération – pour tout le personnel à l'exception des salariés bénéficiant d'horaires particuliers (travail à temps partiel, équipe successive...). Cet horaire indique pour chaque jour de la semaine l'heure de commencement et de fin des périodes de travail. Les heures supplémentaires et les heures de récupération, décidées par la Direction dans les conditions et limites légales et conventionnelles, s'imposent à chaque salarié. Il en va de même des heures de dérogations pour certains travaux exceptionnels et urgents.

Le choix des journées de récupération des heures perdues collectivement (ponts, causes accidentelles, force majeure...) appartient à la Direction avec l'avis du CSE, dans le cadre légal, réglementaire ou conventionnel.

Art.12 : Les congés payés

Ils sont accordés dans les conditions prévues par la loi. La période de référence pour le calcul de leur montant est celle retenue par la Convention Collective applicable. L'ordre des départs en vacances ainsi que les dates sont fixés par la Direction après accord des services et consultation des intéressés. Elles sont communiquées au plus tard dans le délai prévu par la loi. Tout salarié doit respecter les dates de départ et de retour fixées pour ces congés payés et ses éventuels repos compensateurs légaux et conventionnels.

Art.13 : Absences injustifiées

Au cours des séances de travail, aucun salarié ne peut s'éloigner de son poste sans motif justifié. Le contrôle sera effectué par tout supérieur hiérarchique.

Afin de permettre la bonne organisation au travail, notamment en cas de travail par équipe, tout salarié malade ou empêché de se présenter au travail doit immédiatement prévenir ou faire prévenir le chef d'entreprise ou son représentant en précisant les causes de son absence.

Toute absence non justifiée dans le délai imparti par la Convention Collective applicable ou en cas d'absence de précision de celle-ci dans un délai de trois jours pourra entraîner une sanction, sous réserve d'application de la procédure légale.

Art.14 : Absences pour raisons de santé

Les absences pour maladie devront faire l'objet d'une notification du salarié à l'employeur et d'une remise, dans les délais impartis par la Convention Collective applicable, d'un certificat médical indiquant la durée de repos nécessaire.

En absence de précision de la convention, le salarié avertira son employeur du motif et de la durée probable de son absence le plus tôt possible, et sauf force majeure, au plus tard dans les trois jours ?

Le salarié devra faire parvenir sous les trois jours à compter du premier jour d'indisponibilité le certificat médical, délivré par le médecin traitant.

Art.15 : Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel

L'article L.1153-1 et suivant du Code du travail dispose que :

- Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confère ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé, des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.
- Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'article L.1153-6 dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L.1153-1 et suivant.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une sanction énumérées à l'article 21, cette sanction étant précédée de la procédure rappelée à l'article 22.

Art. 16 : Interdiction et sanction du Harcèlement moral

L'article L.1152-1 et suivant du Code du Travail dispose :

- Un salarié est victime de harcèlement moral lorsqu'il subit des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de dégrader ses conditions de travail susceptibles :
 - De porter atteinte à ses droits et à sa dignité
 - D'altérer sa santé physique ou mentale
 - 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 les agissements définis à l'alinéa précédent 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.

L'article L.1152-5 dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L.1152-1 et suivant.

Tout salarié dont il sera prouvé qu'il se sera livré aux agissements définis par l'article L.1152-1 et suivant, fera l'objet d'une des sanctions disciplinaires énumérées à l'article 21, selon la procédure de l'article 22 du présent règlement.

Art.17 : Entretien et garde des outils et objets personnels

L'ouvrier doit prendre soin des outils et effets de travail qui peuvent être fournis par l'entreprise. Il doit en assurer leur entretien et leur conservation : il est tenu de les rendre en bon état compte tenu de l'état dans lequel ils lui ont été remis et de l'usure normale due à leur utilisation. Dans le cas contraire, il devra s'acquitter du prix du matériel dans les conditions prévues aux articles L.3251-1, L.3251-2 et L.3251-3 du Code du Travail.

Pendant toute la durée de son séjour dans l'entreprise, l'ouvrier propriétaire de ses outils doit veiller lui-même à leur conservation et leur entretien.

Par ailleurs, le personnel doit faire son affaire des vêtements, véhicules et autre objets personnels qu'il dépose sur les chantiers, ateliers et autres lieux de travail.

S'il dispose de vestiaires et armoires individuelles avec serrures ou cadenas, les clés de ces armoires restent en possession des intéressés et ils doivent les utiliser pour éviter la détérioration, la perte, le vol des objets placés dans ces armoires ou vestiaires.

Art.18 : Interdictions formelles aux membres du personnel

Il est formellement interdit aux membres du personnel :

- D'emporter sans autorisation quoi que ce soit ne leur appartenant pas (documents ou objets confiés par l'entreprise, matériels, outils, matériaux, etc ...) ou d'utiliser à des fins personnelles, ou contraire à l'intérêt de l'entreprise, toute forme de reproduction de documents de l'entreprise.
- D'avoir un comportement incorrect avec toute personne appartenant au personnel de l'entreprise ou avec toute personne en contact avec elle (clients, fournisseurs, maîtres d'œuvre...).
- De porter des signes religieux et politiques ostentatoires ou de porter des signes de tenues qui manifestent ostensiblement une appartenance religieuse et politique en cas d'impératifs de sécurité au travail, de santé ou d'hygiène ou encore lorsque la nature des tâches à accomplir l'exige (lien avec la clientèle).
- De lacérer les affiches de service apposées dans les lieux de travail.
- De conduire un véhicule de l'entreprise en état d'ivresse, sous l'emprise de la drogue ou sans permis de conduire valide et correspondant au véhicule autorisé.
- D'utiliser des véhicules, matériaux, outils de l'entreprise à des fins personnelles, sauf autorisation écrite du Chef d'Entreprise ou son représentant.



KAEFER

- De refuser de fournir les renseignements nécessaires à l'application de la législation et des Conventions Collectives en vigueur (adresse, charges de famille, situation militaire, taux d'invalidité, ancienneté dans la profession, affiliation antérieure aux régimes de retraite et de prévoyance professionnelle ou non, etc. ...).
- D'entrer en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue sur les lieux de travail, de dormir sur ces mêmes lieux.
- D'introduire dans les établissements des boissons alcoolisées (sauf cas exceptionnels autorisés par le Chef d'entreprise ou son représentant dans le cadre d'un moment de convivialité) ou des stupéfiants.
- D'introduire dans les établissements des marchandises destinées à être vendues en dehors du cadre légal prévu par le CSE.
- D'apporter des inscriptions sur les immeubles et matériels.
- D'utiliser des machines qui ne lui sont pas affectées.
- De pointer pour un autre, ou de faire pointer son carton pour un autre, dans les établissements munis de ce système de pointage.
- D'utiliser de façon frauduleuse son badge ou le badge d'un autre dans les établissements sous au système de l'horaire variable ou dans les établissements soumis à un contrôle de sécurité.

Et sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives aux institutions représentatives du personnel et au droit d'expression des salariés :

- D'introduire dans les locaux de l'entreprise, ses dépendances et chantiers, des personnes étrangères à l'entreprise sans autorisation.
- De faire circuler des listes de souscription sans autorisation.
- De provoquer des réunions, rassemblements, pendant les heures de travail ou en dehors de ces heures dans les locaux de travail.
- De quitter le travail sans autorisation.
- De faire des quêtes ou procéder à des collectes sans autorisation sauf pour l'exercice régulier du droit syndical.

Art.19 : Conducteurs de véhicules

Les conducteurs de véhicule de toute nature appartenant à la société devront se conformer aux prescriptions du Code de la Route ainsi qu'aux notes de service et instructions particulières de la société. Seule une autorisation précise et exceptionnelle leur permettra une utilisation à titre personnel, faute de quoi leur propre responsabilité sera engagée sans préjudice de la possibilité pour la société de procéder à un renvoi immédiat, sans préavis.

Ils devront aviser immédiatement les Chefs de service, auxquels ils sont attachés, des infractions qu'ils ont commises, des accidents dont ils ont été victimes ou qu'ils ont provoqués et faire un rapport écrit circonstancié dans le cas où cet accident revêt un caractère particulier de gravité.



Les conducteurs seront considérés comme personnellement responsables des infractions commises par eux, par leur faute.

Le fait qu'un conducteur soit responsable d'accident ou d'infractions trop nombreux peut éventuellement, constituer une cause de renvoi.

Art.20 : Engagements Ethiques

L'entreprise poursuit l'objectif d'établir un modèle professionnel, durable et éthique pour tous ses employés et à tous les niveaux d'organisation. Elle applique des valeurs d'éthique et de probité tant dans ses relations avec ses salariés qu'avec les tiers (clients, fournisseurs, ou partenaires), et prend toutes les mesures utiles pour prévenir et lutter contre les manquements au Code de Conduite Professionnelle, Guide d'intégrité et/ou Charte du lanceur d'alerte ci-après dénommés « Code de Conduite » qui font partie intégrante du présent règlement au titre des annexes.

Par conséquent, tout salarié est tenu d'adopter un comportement responsable, intègre et éthique, en conformité avec le Code de Conduite ainsi qu'avec les autres règlements et principes établis par la société. Il se soumet par ailleurs aux séances de formation auxquelles il serait convié.

En cas d'incertitudes ou de questions sur la bonne attitude à observer conformément aux engagements éthiques de l'entreprise, le salarié doit se rapprocher au plus vite de son responsable hiérarchique et/ou du référent éthique et/ou du Directeur Juridique et Ethique.

Tout comportement et pratique contraire au Code de Conduite pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires énumérées à l'article 21 et engager la responsabilité civile et pénale de son auteur.

En outre, aucun lanceur d'alerte, tel que défini par la Charte du lanceur d'alerte, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir signalé une alerte dès lors que celle-ci a été faite de bonne foi et de manière désintéressée.

Réciproquement, une utilisation malveillante de cette procédure d'alerte éthique qui viserait notamment à calomnier pourrait faire l'objet de sanctions disciplinaires énumérées à l'article 21 et engager la responsabilité civile et pénale de son auteur.

Art.21 : Equipements informatiques et moyens de communication

Les salariés sont tenus d'utiliser les équipements informatiques et moyens de communication mis à leur disposition par l'entreprise dans le respect des dispositions de la Charte informatique.

IV/ SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

Art.22 : Sanctions

Tout comportement fautif du salarié peut donner lieu à l'une des sanctions suivantes, fixée par le Chef d'entreprise ou son représentant en fonction de la nature et de la gravité des faits reprochés :

- Avertissement écrit ou blâme.



KAEFER

- Mise à pied de 5 jours au maximum.
- Mutation ou déclassement à titre disciplinaire.
- Licenciement.
- Licenciement sans préavis ni indemnités de licenciement (pour faute grave).
- Licenciement sans préavis ni aucune indemnités (pour faute lourde).

Toute faute est aggravée par la récidive, dans les conditions prévues par l'article L.1332-1 et suivant du Code du travail. Les retards à l'arrivée, la mauvaise exécution du travail, les infractions à la discipline, à la morale, aux prescriptions d'hygiène, entraîneront un premier avertissement.

Les absences répétées ou prolongées sans motifs entraîneront la mise à pied ou le congédiement.

Il en sera de même pour :

- Insultes et menaces
- Manquement aux lois et règlements sur la sécurité et l'hygiène.
- Mauvaise volonté dans l'exécution du travail ou refus d'exécution de celui-ci.
- Prolongation non justifiée des congés payés.
- Abandon du travail sans motif justifié.
- Insubordination, rixe, vol ou préjudice porté à la société.
- Fausses déclarations en matière d'accident du travail.
- Divulgations des secrets de la société sans préjudice de sanctions pénales à ce sujet.
- Détérioration volontaire de matériel ou mobilier.

Cette énonciation n'est pas limitative.

Art.23 : Procédure applicable en matière disciplinaire

Celle-ci est déterminée par l'article L.1332-1 et suivant 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.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ; L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours francs ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

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 prévue à l'alinéa précédent ait été observée ».

V/DISPOSITIONS FINALES

Conformément à l'article L.1321-4 du Code du Travail, le présent règlement a été soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel ; il a été adressé en deux exemplaires à l'Inspection du Travail de NANTERRE accompagné de l'avis des instances représentatives consultées.

Il a été déposé au secrétariat – greffe du Conseil des Prud'hommes de NANTERRE et est affiché sur les lieux de travail, les portes et locaux d'embauchage et de paie du personnel.

Ce règlement entre en application le 13 octobre 2025.

Il annule et remplace les règlements en vigueur auparavant dans l'entreprise KAEFER.

Fait à Courbevoie, le 6 juin 2025

Signataire

John VALANCE

Président

