MANPOWER FRANCE
Siège Social
13, rue Ernest Renan
92 729 NANTERRE

MANPOWER FRANCE

REGLEMENT INTERIEUR « PERSONNEL INTERIMAIRE »

I - PREAMBULE

ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article modifié

1/ Le présent règlement a pour objet :
- de préciser l'application à l'entreprise de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et de rappeler que les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité lors de l'exécution du travail sont celles de l'entreprise utilisatrice conformément aux dispositions de l'article L.1251-21 du code du travail.
- de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions applicables,
- de rappeler les garanties de procédure dont bénéficient les salariés en matière de sanctions disciplinaires.
- De rappeler les dispositions légales relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements sexistes.

Il s'applique à tous les salariés intérimaires de l'entreprise, y compris les salariés intérimaires en contrat à durée indéterminée, en quel qu'endroit qu'ils se trouvent.

2/ Le règlement intérieur est à la disposition des salariés intérimaires pour consultation au sein de chaque unité de travail et par affichage électronique sur l'extranet (dénommé *« Mon Manpower »*). Chaque salarié intérimaire doit avoir pris connaissance du règlement Intérieur de la société Manpower France et le cas échéant du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice auquel le salarié intérimaire est également rattaché dans le cadre de sa mission, en matière d'hygiène et sécurité notamment, dès l'établissement de son contrat de mission.

II - DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

ARTICLE 2.1. HARCELEMENT

ARTICLE 2.1.1 DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCELEMENT SEXUEL

Article modifié

Selon les dispositions de l'article L.1153-1 du Code du travail (en vigueur jusqu'au 30 mars 2022) :
« Aucun salarié ne doit subir des faits :
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;
2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, 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. »

Selon les dispositions de l'article L.1153-1 du Code du travail (en vigueur à compter du 31 mars 2022 – loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail) :
« Aucun salarié ne doit subir des faits :
1° Soit de harcèlement sexuel, 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 ;
Le harcèlement sexuel est également constitué :
a) 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 ;
b) 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.

3

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, 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. »

Selon les dispositions de l'article L.1153-2 du Code du travail :
« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une 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 faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Selon les dispositions de l'article L.1153-3 du Code du travail :
« 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 ».

Selon les dispositions de l'article L.1153-4 du Code du travail :
« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-3 est nul. »

Selon les dispositions de l'article L.1153-5 du Code du travail :
« 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 ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L.1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

Selon les dispositions de l'article L.1153-5-1 du Code du travail :
« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Par ailleurs, en application de l'article L.1153-6 du Code du travail, *« tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».*

ARTICLE 2.1.2 DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGISSEMENTS SEXISTES

Conformément à l'article L.1142-2-1 du Code du travail, *« nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

ARTICLE 2.1.3 DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCELEMENT MORAL
Article modifié

Selon les dispositions de l'article L.1152-1 du Code du travail :
« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ».

Selon les dispositions de l'article L.1152-2 du Code du travail :
« 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. »

Selon les dispositions de l'article L.1152-3 du Code du travail :
« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ».

Selon les dispositions de l'article L.1152-4 du Code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les 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. »

En application de l'article L.1152-5 du Code du travail, *« tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ».*

Par ailleurs, au regard de l'article L.1152-6 du Code du travail :
« Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre 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. »

ARTICLE 2.2 - EXECUTION DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Article modifié

1/ Les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice s'imposent au personnel intérimaire en mission en ce qui concerne la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, la santé et la sécurité au travail, le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, ainsi que les conditions d'utilisation des installations collectives au sens de l'article L.1251-21 du Code du travail.

2/ Aucun salarié intérimaire ne peut quitter son poste de travail sans y avoir été autorisé par le responsable de l'entreprise utilisatrice ou son préposé, sauf pour les élus du personnel et les délégués syndicaux, qui doivent néanmoins l'informer de cette absence.

Toutefois, 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 peut se retirer de son poste comme la loi lui en donne le droit (articles L.4131-1 à L.4131-4 du Code du travail).

En cas d'absence au sein de l'entreprise utilisatrice, le salarié doit prévenir ou faire prévenir l'entreprise de travail temporaire, au plus tard à l'heure théorique de sa prise de poste, sauf cas de force majeure, et produire un justificatif dans les 48 heures.

3/ Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité. Toute injure, insulte, comportement agressif, incivilité est interdit dans l'entreprise a fortiori lorsque ce comportement est susceptible d'être sanctionné pénalement.

Afin de garantir le respect et l'expression des droits, convictions personnelles et libertés individuelles, les salariés sont tenus d'adopter un comportement respectueux des principes de liberté et de dignité de tous. Les convictions personnelles de chacun ne doivent donc, en aucun cas, avoir pour effet de contribuer à une détérioration directe ou indirecte des rapports professionnels et humains existants entre les salariés.

Dans le respect des dispositions de l'article L.1321-2-1 du Code du travail et pour le bon fonctionnement de l'entreprise utilisatrice, les salariés doivent s'abstenir, sur le lieu de travail et pendant leur temps de travail, à l'égard du personnel présent dans l'entreprise utilisatrice, de toute manifestation ostentatoire dans l'expression de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

4/ Les salariés intérimaires utilisant un véhicule dans le cadre de leur mission doivent se conformer aux prescriptions du Code de la route et aux règles de sécurité relatives aux personnes transportées. Toute infraction au Code de la route et les conséquences qui en découlent (amende, etc.) relèvent de la seule responsabilité du conducteur.
Dès réception de l'avis de contravention, la société Manpower France communique aux autorités compétentes l'identité et l'adresse du salarié ayant commis l'infraction.

ARTICLE 2.3 - LUTTE CONTRE LE TABAGISME

Tout salarié devra respecter la politique de lutte contre le tabagisme en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice. Il est interdit de fumer, quelles que soient les formes de tabagisme (y compris la cigarette électronique) dans les locaux clos et couverts (tant de l'entreprise utilisatrice que de l'entreprise de travail temporaire) à usage collectif.

III - HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 3.1 - SUIVI MEDICAL

1/ En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites d'information et prévention, aux visites médicales de reprise et au suivi individuel renforcé lorsqu'il est prévu par la règlementation.

2/ Le refus du salarié de se soumettre au suivi médical peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

ARTICLE 3.2 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

1/ Tout accident du travail survenu au cours du travail ou pendant le trajet devra être immédiatement porté à la connaissance, par tous moyens, de l'utilisateur ou de son préposé si celui-ci n'est pas présent sur les lieux.

2/ Le salarié victime de l'accident informera dans la mesure du possible l'entreprise de travail temporaire dans les 24 heures par tous moyens.

ARTICLE 3.3 - HYGIENE ET SECURITE DANS L'ENTREPRISE UTILISATRICE

1/ Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles de l'entreprise utilisatrice. Les salariés intérimaires détachés devront, donc, suivre ces règlements et consignes d'hygiène et de sécurité en vigueur sur le lieu de travail et les respecter, impérativement, afin d'assurer leur propre sécurité et celle des autres travailleurs.

2/ D'une manière générale et sans préjudice des dispositions spécifiques contenues dans le règlement intérieur des entreprises utilisatrices, il est formellement interdit au personnel intérimaire :
- de pénétrer et de travailler dans l'établissement utilisateur ou de pénétrer dans les locaux de l'entreprise de travail temporaire en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.
- d'introduire, de distribuer ou de consommer dans les locaux de travail de l'entreprise utilisatrice ou de ceux de l'entreprise de travail temporaire de la drogue ou des boissons alcoolisées.

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

4/ Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (article L.4122-1 du Code du travail).

Pour ce faire, tout salarié devra respecter les instructions figurant au présent règlement intérieur ainsi que celles figurant dans le règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice ou celles qui pourraient lui être notifiées à titre individuel.

ARTICLE 3.4 – SURETE
Article modifié

1. La sûreté désigne l'ensemble des dispositifs de protection et de lutte contre tout acte de malveillance portant atteinte aux biens, aux personnes, au patrimoine informationnel et à la réputation de l'entreprise.

2. Tout acte motivé par l'intention de nuire aux biens, aux personnes, au patrimoine informationnel ou encore à la réputation de l'entreprise pourra entraîner l'une des sanctions disciplinaires prévues au présent règlement intérieur et/ou le déclenchement de poursuites judiciaires.

Cette règle est également applicable dans les situations suivantes :
- La personne qui, par aide, assistance ou négligence, a facilité la préparation ou la commission d'un tel acte ;
- La personne qui par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir aura provoqué un tel acte ou donné des instructions pour le commettre.

IV -SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

ARTICLE 4.1 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES

1/ Tout comportement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de la part de l'entreprise de travail temporaire, de l'une ou de l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

2/ La sanction sera prise, compte tenu des faits et circonstances qui la motivent, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :
- avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention et mettre en garde ;
- mise à pied : suspension n'excédant pas six jours sans rémunération ;
- rupture du contrat de mission pour faute grave ;
- licenciement disciplinaire (salariés en contrat à durée indéterminée intérimaire).

3/ Indépendamment des comportements fautifs mis en évidence dans les articles précédents, les fautes suivantes pourront faire l'objet d'une sanction :
- refus de se conformer aux directives d'ordre professionnel définis par l'entreprise utilisatrice dans le cadre de la mission et aux conditions de sécurité convenues ;
- absence non justifiée ;
- insubordination caractérisée ;
- infraction à l'interdiction de fumer et de vapoter ;
- manquement aux obligations de confidentialité ;
- Incivilité(s) à l'égard de salariés permanents de la société Manpower France.

La présente liste ne présente pas un caractère exhaustif.

ARTICLE 4.2 - PROTECTION DES SALARIES

1/ Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.

2/ En outre, toute sanction autre que l'avertissement sera entourée des garanties de procédure suivantes :
- le salarié sera convoqué par écrit à un entretien préalable ;
- pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister d'un membre du personnel de l'entreprise de travail temporaire ;
- au cours de l'entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recevra les explications du salarié.

La sanction ne pourra intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour de l'entretien.

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 ci-dessus ait été observée.

ARTICLE 4.3 - PENALITES DIVERSES

Outre les sanctions prévues par ce règlement, l'attention du personnel est attirée sur les dispositions des articles 445-1 et 445-2 du Code pénal visant la corruption d'employés et sur la faute que représente la concurrence déloyale sur le fondement de l'article 1240 du Code civil.

ARTICLE 4.4 - LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Il incombe à chaque salarié d'éviter toute situation le mettant en infraction avec les règles relatives à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Il devra notamment s'interdire tout comportement prohibé par les règles applicables en matière d'éthique au sein de la société Manpower France ainsi que par le code de conduite, éthique, ou charte, en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice, le cas échéant.

ARTICLE 4.5 - PROCEDURE D'ALERTE
Article modifié

Le présent dispositif d'alerte est établi en application de l'article 17 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Il ne saurait être confondu avec le droit d'alerte des représentants du personnel.

Le salarié pourra relever ou signaler un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace, ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont il a eu personnellement connaissance, conformément au dispositif d'alerte professionnelle mis en place, soit par Manpower France, soit par l'entreprise utilisatrice, s'il existe, selon l'objet de l'alerte.

L'alerte ne peut toutefois pas porter sur des éléments couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client.

L'émetteur de l'alerte professionnelle doit s'identifier, mais son identité est traitée de façon confidentielle lors de la gestion.

L'utilisation de bonne foi du dispositif d'alerte professionnelle, même si par la suite les faits se révèlent inexacts, ne peut exposer l'auteur d'une alerte à des sanctions. En revanche, toute dénonciation abusive peut entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des poursuites judiciaires.

V - ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT

ARTICLE 5 .1 - PROCEDURE D'ELABORATION ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent règlement, dans sa dernière version, est affiché et déposé conformément à l'article L.1321-4 du Code du travail, entreront en vigueur le 15 mars 2022.

Les présentes modifications ont été soumises à l'avis du Comité Social et Economique Central,

Elles ont été également communiquées à l'Inspecteur du travail de Nanterre et déposées au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Le règlement intérieur oblige tout salarié à l'observation de ses prescriptions et aux modifications qu'il pourrait recevoir ultérieurement.

ARTICLE 5.2 - MODIFICATIONS ULTERIEURES

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.

Franck BODIKIAN
Directeur Général Ressources Humaines
Fait à Nanterre, le 31 janvier 2022