

Règlement Intérieur

UES CGF

Applicable au personnel des entreprises de restauration de collectivités et de la restauration rapide

Article 1 – Objet et champ d’application

1.1. Objet :

Le présent règlement a pour objet, conformément aux dispositions de l’article L 1321-1 et suivant du Code du Travail :

- de préciser l’application à l’UES Compass Group France de la réglementation en matière d’hygiène et de sécurité,
- de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l’échelle des sanctions applicables aux personnels de l’UES Compass Group France;
- de rappeler les garanties de procédure et aux droits de la défense prévus aux articles L 1332-1 à L 1332-3 du Code du Travail dont bénéficient les salariés de l’UES Compass Group France en matière de sanctions disciplinaires ;
- de rappeler les dispositions relatives à l’interdiction du harcèlement sexuel et de toute pratique de harcèlement moral.

Il est rappelé par ailleurs, que l’employeur prend toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité physique et mentale des salariés.

1.2. Champ d’application :

Le présent règlement s’applique :

- A tous les salariés en quelque endroit qu’ils se trouvent (lieu de travail, parking etc.) dans l’enceinte de l’Entreprise ou à l’extérieur de l’Entreprise lorsqu’ils demeurent à la disposition de l’employeur.
- Aux intérimaires et aux stagiaires présents dans l’Entreprise, en ce qui concerne les dispositions relatives à l’hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.
- Aux personnels mis à disposition des sociétés de l’UES CGF, sous réserve des dispositions statutaires qui lui sont applicables. Le pouvoir disciplinaire est exercé par l’établissement d’origine.

Article 2 - Hygiène et sécurité

2.1. Dispositions générales :

L’obligation de respecter et de faire respecter les prescriptions d’hygiène et de sécurité pèse d’abord sur l’entreprise.

La Direction accorde toute l’attention nécessaire à l’exécution des mesures d’hygiène et de sécurité exigées par la réglementation en vigueur ainsi que par les démarches HACCP et de certifications.

La sécurité des personnes dans l’Entreprise est la valeur majeure de la relation de travail.

Une prévention efficace, repose sur la politique de l'entreprise et sur les comportements individuels. Elle passe aussi par le concours que tous les salariés doivent apporter à leur sécurité et à celle de leurs collègues de travail.

Le personnel se doit de respecter les dispositions prises en exécution de ces prescriptions ainsi que les consignes particulières concernant l'hygiène, la sécurité et la prévention des accidents du travail. Il a l'obligation en particulier de respecter scrupuleusement les consignes de sécurité (affichage, top sécurité, guide SST...)

Le personnel doit également respecter les règles et principes édictés en interne, dans le cadre de sa politique d'hygiène et de sécurité des aliments (guide de sécurité des aliments).

Il est recommandé au personnel de proposer toute mesure nouvelle de nature à assurer ou à accroître la sécurité*. Le personnel doit faire part de tout risque de nature à provoquer des accidents. En particulier, tout membre du personnel est tenu de signaler à son responsable, toute défectuosité d'outil, machine ou appareil nécessaire à son travail ainsi que des organes protecteurs qu'il comporte.

Le responsable mettra tout en œuvre afin de réparer l'objet défectueux dans les meilleurs délais.

Le personnel doit utiliser correctement les machines et l'équipement de protection individuel mis à sa disposition, il ne doit pas mettre hors de service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité.

L'enlèvement, la neutralisation des moyens de protection des machines et équipements, la détérioration volontaire de ceux-ci pourra faire l'objet de sanctions.

Ces moyens de protection doivent être obligatoirement utilisés.

**La sécurité des aliments ou la sécurité du personnel*

L'obligation de sécurité qui pèse sur les collaborateurs s'apprécie au regard de celle qui pèse sur l'Entreprise de former et d'informer ces derniers et de mettre à disposition des matériels et plus généralement des conditions de travail conformes à l'exigence de sécurité.

S'il existe des risques spécifiques inhérents à l'entreprise cliente, les salariés observeront strictement les consignes de sécurité et les interdictions édictées par celle-ci.

Les salariés peuvent exercer leur droit de retrait selon les modalités fixées à l'article L 4131-1 et suivant du Code du Travail. Ce droit s'exerce de manière proportionnée et adaptée, pour un travail donné et un endroit déterminé.

Les infractions aux obligations relatives à l'hygiène et à la sécurité donneront lieu éventuellement à l'application de l'une des sanctions prévues au présent règlement.

L'ensemble de ces dispositions est porté à la connaissance et à l'avis des CSSCT qui traiteront de ces sujets dans le cadre de leur mission.

2.2. Hygiène

- Le personnel est tenu de veiller à la propreté et au rangement des locaux qui lui sont affectés (vestiaires, douches, lavabos, wc, tenues rangées, etc...).
- Le personnel dispose pour ses vêtements, effets et bien personnels, de vestiaires collectifs équipés d'armoires individuelles fermées sur les restaurants.
- Le personnel doit avoir une présentation conforme aux exigences du métier de service. Les piercings ainsi que les tatouages temporaires sur les mains sont proscrits afin d'éviter tout risque de contamination des aliments (corps étrangers, contamination chimique).

- Il est fait obligation aux salariés de porter les uniformes et vêtements imposés par la nature de la tâche à accomplir et mis à disposition par la Direction tels que : chaussures de sécurité, toques, calots, tabliers, blouses, uniformes, charlottes, etc.
- Il est fait obligation aux salariés de porter les EPI (gants, lunettes et masques) à chaque fois que le guide de sécurité des aliments le prévoit.
- Il est interdit aux salariés de se restaurer dans les locaux de production.
- Le personnel doit se conformer aux convocations relatives aux examens systématiques ou aux contrôles médicaux prévus par la réglementation en vigueur.

Tout salarié bénéficie, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier, conformément à la législation en cours.

Il est formellement et de manière permanente, interdit aux collaborateurs :

- de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise ou l'établissement en état d'ébriété.
La consommation des boissons alcoolisées est interdite sur le lieu et pendant le temps et aux lieux du travail, sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la Direction.

Il est formellement et de manière permanente, interdit aux collaborateurs :

- d'introduire des stupéfiants dans l'établissement ou l'entreprise, de demeurer dans l'entreprise ou l'établissement sous l'emprise de la drogue.

Les contrevenants à ces dispositions s'exposent à une des sanctions prévues par le présent règlement.

- d'introduire des personnes étrangères à l'entreprise sur les lieux de travail, sauf dispositions légales (inspecteur du travail, médecin du travail, etc...)

L'ensemble de ces dispositions est porté à la connaissance et à l'avis des CSSCT qui traiteront de ces sujets dans le cadre de leur mission.

2.3 Sécurité

Il est fait obligation aux salariés :

- de porter les équipements de protection individuels mis à la disposition par l'entreprise tels que : gants de nettoyage, gants anti coupures, gants de manutention, gants anti froid, gants anti chaleur, chaussures de sécurité, lunettes et masques imposés par la nature de la tâche à accomplir (notamment la manipulation de produits chimiques et couteaux).

Le représentant de l'Entreprise sur l'établissement veillera à l'exécution des consignes de sécurité édictées dans le présent document.

Ethylotest :

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation :

Les salariés qui manipulent des produits dangereux ou affectés à une machine dangereuse (trancheur, cutter, coupe légumes, etc) ou qui conduisent des engins ou véhicules automobiles ou qui sont en contact direct et immédiat avec des convives pourront être soumis à un éthylotest dans des cas exceptionnels où le comportement du salarié laisse présumer un état d'ébriété.

Le test a pour objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse au sein d'une équipe de travail dans le cadre de la co-activité avec nos clients et convives.

Le contrôle sera effectué par le Responsable de l'établissement. Le salarié pourra exiger

que le contrôle s'effectue en présence d'un tiers, membre du personnel de son choix et qu'une contre-expertise ou un second test sur son état soit réalisé.

A ces conditions, un alcootest positif peut être utilisé comme mode de preuve à l'appui d'une sanction.

L'ensemble de ces dispositions est porté à la connaissance et à l'avis des CSSCT qui traiteront de ces sujets dans le cadre de leur mission.

Le non-respect d'une prescription en matière d'hygiène ou de sécurité pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Article 3 - Sécurité et prévention

Afin de limiter le risque de contamination des aliments, chaque membre du personnel doit déclarer au plus tôt à son responsable, s'il est atteint d'une affection transmissible par les denrées alimentaires telle que : panaris, maladie de peau, maladie des voies respiratoires, digestives ou intestinales.

Les personnes concernées seront orientées dans les plus brefs délais vers un médecin du travail.

Les personnes manipulant des denrées alimentaires doivent impérativement respecter la règle du lavage fréquent des mains, notamment à la prise de poste, à la sortie des toilettes, après tous travaux salissants et avant le service.

Pour les salariés exposés régulièrement à des contacts avec les clients, l'entreprise imposera d'utiliser les équipements de protection individuelle (masque FFP2, etc.) en cas de risque de pandémie (grippe A, etc.) ou de transmission avérée d'un virus.

Le plan de continuité d'activité (PCA) établi par CGF expose les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, aux rétablissements des conditions de travail protectrices de santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaissent compromises du fait d'un risque de contamination.

Le PCA établit les mesures de prévention collective sur les lieux de travail ainsi que les modalités de communication sur les mesures d'hygiène permettant de limiter le risque de contamination telles que : lavage régulier des mains, utilisation des masques adaptés, gestion des entrées et sorties, respect des distances de protection sanitaire entre les personnes, etc.

Article 4 - Accidents du travail ou de trajet

Sauf cas de force majeure, tout accident du travail ou de trajet doit être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique ou du chef d'établissement dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures pour lui permettre d'établir ou de faire établir la déclaration dans le délai légal de 48 heures.

L'ensemble de ces dispositions est porté à la connaissance et à l'avis des CSSCT qui traiteront de ces sujets dans le cadre de leur mission.

Article 5 – Interdiction de fumer

En application des décrets n°92-478 du 29 mai 1992 et n°2006-1386 du 15 novembre 2006, il est formellement et de manière permanente, interdit aux collaborateurs de fumer

dans la totalité des locaux de l'Entreprise et des établissements, qu'ils soient à usage collectif ou individuel. Les fumoirs sont interdits.

En application de l'article 28 de la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, la consommation de cigarette électronique (vapotage) est également interdite dans tous les locaux fermés et couverts à usage collectif.

Article 6 - Sécurité informatique

- Conformément à l'article L2142-6 du Code du Travail, l'envoi sur la messagerie électronique de l'entreprise de mails à partir d'une boîte personnelle (messagerie personnelle) destinés au siège, aux directions ou aux établissements de restauration est interdit -sauf autorisation expresse et préalable- compte tenu du risque informatique et de l'atteinte au libre choix des salariés d'accepter ou de refuser un tel message. Exceptionnellement, l'envoi de mails entrants pourra faire l'objet d'une autorisation préalable et expresse de la direction des ressources humaines de l'entité concernée.
- Sans limitation apportée au droit d'expression et de communication des personnes et de leurs mandataires (syndicats, élus), il est rappelé l'obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel pour l'Entreprise au regard de ses intérêts légitimes.
- En application des dispositions du Code du Travail (article L.2142-3 du Code du travail), chaque nouvelle communication éditée sur un site syndical concernant l'Entreprise (ou sur le site du Comité d'Entreprise/d'Etablissement) est transmise, dans le même temps et à l'identique, à la direction des ressources humaines de l'entité concernée.

L'ensemble de ces dispositions est porté à la connaissance et à l'avis des CSSCT qui traiteront de ces sujets dans le cadre de leur mission.

Article 7 - Exécution du travail

Dans l'exécution des missions qui lui sont confiées, le salarié doit se conformer aux directives reçues du hiérarchique ou de son représentant, aux consignes et prescriptions qui sont portées à sa connaissance de manière orale ou par lettre, circulaire, notes de services, affichage.

Les consignes hiérarchiques devront être conformes à la réglementation en vigueur.

Article 8 – Discipline et droits de la défense

Les dispositions qui suivent ne sont pas incompatibles avec l'exigence d'un management transversal bienveillant pour accroître la performance des équipes : le hiérarchique doit veiller à manager et à communiquer avec bienveillance auprès de ses équipes notamment dans les situations difficiles ou de crise.

Les infractions aux obligations relatives à la discipline donneront lieu éventuellement à l'application de l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Il est rappelé l'obligation pour le personnel qui est en contact avec la clientèle d'avoir une présentation correcte et soignée, et d'adopter un comportement courtois à l'égard des convives et clients.

8.1. Horaire de travail

Chaque salarié doit respecter l'horaire collectif de travail ainsi que les heures de repas affichés sur les lieux de travail (Par référence à l'article L3121-1, pendant le temps de repas, le salarié doit pouvoir vaquer librement à ses occupations sans être en permanence à la disposition de l'employeur).

L'employeur s'engage par ailleurs à respecter les temps de repas des salariés.

Les horaires individualisés sont soumis à la validation expresse et préalable de l'employeur.

8.2. Horaire de travail et discipline :

8.2.2. Retards et absences

Chaque salarié doit être présent sur le lieu de travail aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

Le temps passé à l'habillage à la prise de poste et au déshabillage en fin de service est assimilé à du temps de travail effectif dans la limite de 10 minutes par jour.

- Tout retard doit faire l'objet d'une information préalable auprès du hiérarchique. Les retards réitérés et injustifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le règlement intérieur.
- Par référence aux dispositions de la convention collective de la restauration collective, toute absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée donne lieu par tous moyens à une information de l'employeur (hiérarchique), et dans la mesure du possible, la veille du jour prévu initialement pour la prise de poste et au plus tard dans les 48 heures. La justification lui en est fournie par l'intéressé dans les trois jours (le cachet de la poste faisant foi) au moyen d'un certificat médical.
- Les prolongations successives d'arrêt de travail doivent être signalées au hiérarchique de l'intéressé, dans la mesure du possible, la veille du jour prévu initialement pour la reprise, le certificat médical justificatif devant être produit dans les trois jours.

A défaut, l'absence injustifiée ou non signalée telle que précisée ci-dessus, peut faire l'objet de l'une des sanctions prévues au présent règlement intérieur.

8.2.3. Sanctions disciplinaires

Tout agissement considéré comme fautif pourra en fonction de sa gravité faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre et la hiérarchie de ce classement. Il sera tenu compte de l'ancienneté du collaborateur pour graduer de manière proportionnée l'éventuelle sanction.

- Blâme.
- Avertissement.
- Mutation disciplinaire.
- Mise à pied disciplinaire avec suppression de salaire (1, 2, 3, 4 ou 5 jours).
- Rétrogradation.
- Licenciement.
- Licenciement pour faute grave privatif d'indemnités de licenciement et de préavis.
- Licenciement pour faute lourde privatif d'indemnités de licenciement et de préavis.

8.2.4. Garantie de procédure

Toute sanction doit en principe donner lieu à une procédure destinée à permettre au salarié de se défendre lors d'un entretien et à être informé des éventuels griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié, sauf si la sanction n'a pas d'incidence immédiate, sur la présence dans l'Entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié (blâme, avertissement).

Tout projet de licenciement doit donner lieu à l'envoi d'une lettre recommandée de convocation (LRAR) ou à la remise en main propre au salarié d'une lettre contre décharge. Ces modalités ne peuvent être remplacées par un courriel ou par un fax.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise (UES). L'employeur indique pendant l'entretien le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit.

La sanction disciplinaire ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Le licenciement, pour tout motif, ne peut être notifié avant un délai de deux jours ouvrables à l'issue de l'entretien.

Deux mois après le jour où le fait fautif a été connu de l'employeur, il y a prescription, sauf s'il s'est répété (comportement identique ayant persisté au-delà du délai de deux mois).

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans ne peut être invoquée pour justifier ou aggraver une décision de licenciement.

Comme pour toute sanction, le licenciement disciplinaire est notifié dans un délai maximal d'un mois après l'entretien.

Si l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure préalable précitée ait été observée. Dans ce cas, si un licenciement disciplinaire est notifié, il le sera rapidement après l'entretien préalable, dans le respect du délai minimum prévu à l'article L1232-6 du Code du Travail.

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

8.3. Téléphonie

L'utilisation du téléphone de l'établissement est à usage exclusivement professionnel sauf autorisation préalable de la hiérarchie ou situation d'urgence.

L'utilisation de téléphone portable personnel est interdite pendant le temps de travail effectif. Elle est toutefois autorisée pendant les temps de pause réglementés.

Elle est cependant interdite pendant les temps de pause sur les établissements de santé ou classés défense, telle que prévu dans le règlement desdits établissements.

Article 9 – L'accès à l'établissement

Le personnel n'a accès à l'établissement que pour l'exécution de son contrat de travail, à l'exception du respect des droits syndicaux ou de représentation du personnel.

Il n'est pas autorisé à se trouver dans les locaux de l'établissement en dehors des heures de travail, pour un motif non lié au travail, sauf le cas particulier des représentants du personnel, ou par dérogation accordée par la hiérarchie.

Il est interdit d'introduire ou de faire introduire dans l'établissement des personnes étrangères à celui-ci sans autorisation préalable de la hiérarchie, sous réserve des droits propres aux représentants du personnel et des dispositions légales (inspection du travail, médecine du travail...).

Article 10 - Contrôles et vérifications

Le salarié entrant ou sortant des lieux de travail peut être soumis à la vérification de ses paquets et sacs avec son accord.

L'Entreprise devra justifier cette fouille par des raisons de sécurité collective ou en cas de disparition renouvelées et rapprochées de matériel, de matière première, d'argent, d'effets ou d'objets personnels, etc.

Le salarié est invité à présenter le contenu de ses effets ou objets personnels (sacs, ...). Il est informé au moment de la vérification de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un membre du personnel de son choix.

La fouille des personnes est soumise aux mêmes modalités et restrictions. Elle doit être effectuée dans des conditions préservant la dignité et l'intimité de la personne, dans des conditions de décence élémentaire (un homme fouille un homme, etc).

Les fouilles ne peuvent être effectuées de manière systématique.

Le représentant de l'Entreprise sur l'établissement pourra procéder à l'ouverture de l'armoire individuelle avec l'accord et en présence du collaborateur. Le salarié pourra exiger que le contrôle s'effectue en présence d'un membre du personnel de son choix. Seules des circonstances particulières tenant à la sécurité collective, à une absence de longue durée, à l'hygiène, à une situation de danger grave ou à des soupçons avérés de vol de biens ou de marchandises autorisent l'Employeur à procéder à l'ouverture d'une armoire individuelle.

Article 11 - Prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

11-1 Harcèlement moral

- 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.
- Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.
- Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.
- 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.
- 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.
- Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une

sanction disciplinaire.

- Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

11.2 harcèlement sexuel

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 est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportement 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 comportement, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-2 est nul.

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.

Dans toute entreprise employant au moins 250 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.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

11.3 - Autres dispositions relatives au harcèlement

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

11.4 - Agissement sexiste

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 12 -Lanceur d'Alerte

Les lanceurs d'alerte bénéficient du dispositif de protection prévu au chapitre II de la loi no 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Article 13 - Protection des données personnelles

13. 1 – Traitement des données personnelles

Les Sociétés de l'UES Compass Group France sont amenées à collecter et traiter des données à caractère personnel concernant ses salariés.

Dans le cadre de la présente collecte, les Sociétés de l'UES Compass Group France s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable aux traitements de données à caractère personnel, qu'il s'agisse de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiées ou du règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des données des personnes physiques et la libre circulation de ces données (Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles ou RGPD).

Dans le cadre de leur relation de travail, les salariés des Sociétés de l'UES Compass Group France autorisent ces dernières à collecter, enregistrer et stocker ces données qui ne seront traitées et utilisées que dans la mesure de ce qui est nécessaire à l'exécution du contrat de travail, à l'accomplissement par les sociétés de l'UES Compass Group France des obligations qui leur incombent et dans la limite des délais de prescription applicables en matière sociale.

13. 2 – Confidentialité et discrétion

Les salariés de l'UES Compass Group France s'engagent à observer la discrétion la plus stricte sur les informations se rapportant aux activités de ces dernières auxquelles ils auront accès à l'occasion et dans le cadre de leurs fonctions.

Les salariés de l'UES Compass Group France seront liés par la même obligation vis-à-vis de tout renseignement ou document dont ils auront pris connaissance chez des clients des sociétés de l'UES Compass Group France.

Par ailleurs, dans le cadre leurs fonctions, les salariés de l'UES Compass Group France, qui pourront être amenés à accéder à des données à caractère personnel, déclarent reconnaître la confidentialité desdites données.

Les salariés de l'UES Compass Group France s'engagent, en conséquence, conformément aux articles 121 et 122 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'aux articles 32 à 35 du Règlement général sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016, à prendre toutes mesures nécessaires dans le cadre de leurs attributions afin de protéger la confidentialité des informations auxquelles ils ont accès, et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

Les salariés de l'UES Compass Group France s'engagent en particulier à :

- ne pas utiliser les données auxquelles ils ont accès à des fins autres que celles prévues par leurs attributions ;
- ne divulguer ces données qu'aux personnes dûment autorisées à en recevoir communication ;
- ne faire aucune copie de ces données sauf si c'est nécessaire à l'exécution de leurs fonctions ;
- prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
- prendre toutes précautions utiles pour préserver la sécurité de ces données ;
- s'assurer, dans la limite de leurs attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données ;
- en cas de cessation de ses fonctions, restituer intégralement les données, fichiers informatiques et tout support d'information relatif à ces données.

Cette obligation de confidentialité vaut pour toute la durée de leurs fonctions et se prolongera après la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

Les salariés de l'UES Compass Group France reconnaissent être informés que toute violation du présent engagement les expose à des sanctions disciplinaires et pénales conformément à la réglementation en vigueur.

Article 14 – Entrée en vigueur et modifications

Les modifications apportées au règlement intérieur ont été soumises à l'avis des Comités sociaux et économiques d'établissements et du comité social et économique central.

Elles ont été communiquées à l'inspecteur du travail en date du 13 février 2023 et déposées au secrétariat - greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne, le 17 avril 2023.

Le règlement intérieur ainsi modifié est affiché sur l'ensemble des lieux de travail à un endroit accessible. Ce règlement intérieur entrera en vigueur le 16 mai 2023.

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

Fait à Châtillon, le 17 avril 2023

Pour l'UES Compass Group France

A faint, illegible signature and stamp area, possibly containing the name of the representative and a date or official seal.