

CHAPITRE I – SANTE, HYGIENE ET SECURITE

Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité existantes et de respecter scrupuleusement l'ensemble des instructions en ces matières.

Le personnel est tenu de connaître parfaitement l'ensemble des consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité définies ci-dessous :

ARTICLE 1 – Consigne de sécurité

Tout salarié doit prendre connaissance des consignes de sécurité et d'incendie qui sont dans les locaux de l'entreprise.

Il est tenu de se conformer strictement à ces consignes et à obéir aux instructions d'évacuation qui lui seront données. Les salariés doivent participer aux exercices d'évacuation.

Tout matériel de secours ou d'extinction doit être rendu libre d'accès. Aucun matériel de secours ne peut être manipulé hors incendie. Le salarié doit, en particulier, ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité

L'introduction de matériel, de marchandises ou d'objets personnels au sein de l'établissement est autorisée sous réserve qu'elle ne compromette pas la sécurité des personnes, le bon fonctionnement des installations, la sécurité et les conditions de travail des occupants.

Toute demande concernant l'introduction de ce type d'équipement doit être soumise au préalable à la Direction, qui évalue au cas par cas les risques (sécurité, incendie, santé, nuisances, etc.) et peut accorder une autorisation à titre exceptionnel.

Sans que cette liste soit limitative, peuvent être concernés :

- Les équipements électriques non professionnels (chauffages d'appoint, bouilloires, ventilateurs, etc.) ;
- Les objets susceptibles de provoquer des blessures (outils, matériels de bricolage, petits appareils tranchants ou chauffants) ;
- Les produits chimiques, colles, solvants ou autres substances potentiellement irritantes ou inflammables ;
- Les rallonges, multiprises ou matériels non fournis par l'établissement.

La Direction se réserve le droit de refuser, de restreindre ou de conditionner l'usage de ces équipements pour des raisons de sécurité collective ou de conformité réglementaire. En cas d'autorisation, les usagers doivent veiller à une utilisation responsable, en respectant les règles de sécurité en vigueur.

ARTICLE 2 : Interdiction de fumer et de vapoter

En application du décret N°92-478 du 29 mai 1992 relatifs à la loi Evin et du décret n°2017-633 du 25 avril 2017, il est demandé de respecter l'interdiction de fumer et de vapoter dans tous les bureaux, couloirs, toilettes et, de manière générale, dans l'ensemble du bâtiment.

ARTICLE 3 : Boissons alcoolisées

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (Code du travail, art. R. 4228-21).

L'introduction et la consommation d'alcool dans les locaux est interdite, sous réserve d'événement interne organisés par l'entreprise.

Conformément à l'article R4228-20, seuls du vin, du cidre, du poiré et de la bière peuvent être consommés, lors du repas, en quantité raisonnable afin de ne pas altérer les capacités à occuper son emploi et dans les conditions fixées dans l'article R4228-19 et R4228-20.

Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié pouvant être amené à conduire un véhicule de se soumettre à un éthylotest, si son état présente un danger pour sa sécurité ou celle des autres. Le salarié pourra demander l'assistance d'un tiers ainsi que le bénéfice d'une contre-expertise.

En cas de constatation d'un état d'ivresse, l'entreprise pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à domicile du salarié concerné. Elle pourra également demander une visite médicale auprès du médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours, afin de faire cesser le risque provoqué par cet état d'ébriété.

Un taux d'alcool supérieur à la limite autorisée par le Décret n° 2015-743 du 24 juin 2015 ou le refus de se soumettre au test lorsqu'il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d'un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 4 : Drogues

La consommation et l'introduction de drogue sur les lieux de travail sont formellement interdites.

L'arrivée sur les lieux de travail en état d'imprégnation de drogue est interdite.

La consommation de substances illicites en dehors des lieux de travail relève de la responsabilité individuelle. Cependant, toute consommation entraînant des répercussions sur la sécurité, la lucidité ou la capacité à exercer une activité professionnelle peut engager la responsabilité du salarié et justifier des mesures de l'employeur.

ARTICLE 5 : Accident du travail et maladie professionnelle

Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail doit être porté à la connaissance du responsable hiérarchique de l'intéressé le plus rapidement possible ou si son état ne le permet pas, par les témoins de l'accident, ou par l'un des membres de sa famille, au service administratif de l'entreprise, la journée même de l'accident ou, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime.

Tout accident survenu au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail, doit être signalé dans les 24 heures par l'intéressé, par les témoins de l'accident ou par l'un des membres de sa famille au Service Administratif.

Les salariés doivent indiquer au moment de leur embauche l'identité et les coordonnées des personnes à prévenir en cas d'accident.

En cas d'accident ou de maladies professionnelle, le salarié doit, dès que possible et en tout état de cause dans les 48 heures qui suivent l'arrêt de travail, s'il y en a un, communiquer au Service administratif le volet destiné à l'employeur du ou des certificats médicaux relatifs à l'accident ou à la maladie professionnelle, y

compris en cas de rechute

ARTICLE 6 - Visites d'information et de prévention (Vip)

Lors de son embauche, tout nouveau salarié doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans un délai de 3 mois à partir de la prise de fonction effective du salarié auprès de la médecine du travail.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, chaque salarié doit passer une nouvelle visite dans un délai de 5 ans maximum et 3 ans maximum pour les travailleurs RQTH à partir de la 1ère visite, et des visites médicales de reprise en applications des dispositions légales en vigueur. Le délai des visites est fixé par le médecin du travail.

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

ARTICLE 8 : Usages des locaux et matériels mis à disposition par l'entreprise

Le personnel est tenu de veiller à la propreté des locaux qui lui sont affectés (lavabos, W-C, salle de détente...)

Les salariés ne doivent pas prendre leur repas sur leur poste de travail selon le Code du travail, art. R. 4228-19 pour des questions d'hygiène.

En application du Code du travail, art. R. 4228-22, al. 1er, art. R. 4228-22, al. 3, un lieu de restauration, un réfrigérateur, micro-onde, lave-vaisselle, eau potable fraîche et chaude et évier sont mis à disposition des salariés et personnels non-salariés.

Pour des questions d'hygiène, les tables, vaisselles ayant servies pour se restaurer ainsi que les différents matériels mis à disposition par l'entreprise des salariés ou personnels non-salariés, doivent être impérativement nettoyés après chaque utilisation.

Chaque employé est responsable de l'état du bureau qu'il utilise pour accomplir son travail et doit veiller à le ranger avant de partir.

Chaque collaborateur bénéficie d'un casier de rangement individuel, sécurisé par une clé ou un code, qu'il doit maintenir propre et en bon état.

ARTICLE 9 : Badge -Accès de l'entreprise - Entrées et Sorties

L'accès aux bâtiments et locaux de l'entreprise est strictement contrôlé et nécessite l'utilisation d'un badge. Chaque salarié doit être en possession de son badge d'accès.

Pour des raisons de sécurité, toute perte ou tout dommage concernant le badge doit être signalé immédiatement aux Services Généraux (Office Manager). Le badge est personnel et ne doit en aucun cas être prêté à une tierce personne.

Les badges d'accès, fournis aux salariés et au personnel non-salarié, doivent être restitués en bon état à la fin du contrat.

À l'exception de l'exercice des droits reconnus aux représentants du personnel selon les modalités légales en vigueur, il est formellement interdit :

- De rester dans les locaux après 22 heures ;
- D'accéder à l'entreprise ou de s'y maintenir pour des raisons autres que l'exécution du contrat de travail, sauf disposition légale ou autorisation écrite, individuelle ou collective, émanant de la Direction ;

- D'utiliser les moyens mis à disposition par l'entreprise à des fins personnelles ou d'effectuer un travail personnel sans autorisation préalable de la Direction ;
- D'introduire des personnes extérieures à l'entreprise sans l'accord explicite de la Direction.

Lorsqu'un employé est le dernier à quitter les locaux, il lui incombe de s'assurer que :

- Toutes les lumières sont éteintes, sauf celles gérées par le gestionnaire du bâtiment ;
- Toutes les fenêtres et les portes sont correctement fermées.

Pour garantir la confidentialité des informations sensibles et prévenir toute atteinte aux secrets professionnels, chaque employé accueillant des visiteurs ou des tiers est responsable des conditions d'accès et de contrôle applicables à ces personnes.

Revision #3

Created 2025-02-13 16:40:27 UTC

Updated 2026-06-19 09:57:45 UTC by Sun Descous