

REGLEMENT INTERIEUR

TITRE I - Dispositions Générales

Article premier

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 décembre 1977, le présent règlement intérieur est établi en application des articles L. 1321-1 et suivants du Code du Travail, ainsi que de la loi n° 82-689 du 4 août 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Il a pour objet de préciser dans la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Champagne - Bourgogne :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ; les règles générales et permanentes relatives à la discipline ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés tels qu'ils résultent des articles L. 1332-1 et suivants du Code du Travail, ou le cas échéant, de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole ;
- les dispositions relatives à certaines opérations financières.

Il s'applique à tous les Agents, quel que soit leur statut, sans restriction ni réserve, en quelque endroit qu'ils se trouvent (lieu de travail, locaux de restauration, parking, locaux d'archives ...).

Dans l'intérêt de tous, la hiérarchie est fondée à veiller à son application.

Le présent règlement est accessible sur le poste de travail et affiché dans chaque lieu de travail.

Article 2

Les dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la discipline générale s'appliquent également à toutes les personnes ne faisant pas partie du personnel de la Caisse Régionale, appelées à pénétrer dans ses locaux à quelque titre que ce soit, tels que les salariés d'entreprises extérieures ou les stagiaires d'études.

Toute infraction commise par ces personnes pourra entraîner l'interdiction temporaire ou définitive de pénétrer dans la Caisse Régionale sans préjudice des réparations qui pourraient être réclamées.

Toutefois, les dispositions relatives à la nature et à l'échelle des sanctions, ainsi qu'à la procédure disciplinaire, prévues dans le présent règlement intérieur ne sont pas applicables à ces personnes non salariées de la Caisse Régionale.

TITRE II - Dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité

Article 3

Les consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité des personnes et des biens dans la Caisse Régionale sont établies par notes de service qui sont des adjonctions au présent règlement intérieur.

L'établissement de telles notes est soumis à la même procédure que pour le présent règlement intérieur.

Les règles relatives à l'évacuation des locaux en cas d'incendie seront affichées, à chaque étage du siège, sur les lieux de passage, et dans chaque site de la Caisse Régionale.

Article 4

Le personnel prend connaissance des règles et consignes visées à l'article 3. Il est tenu de les respecter à tout moment. Il se tient, notamment, prêt à respecter les instructions qui lui sont données lors des exercices d'alerte et d'évacuation des locaux.

Il est interdit de neutraliser tout système de sécurité.

Article 5

Il est strictement interdit de fumer dans tous les locaux de l'entreprise (quelle que soit leur destination), et dans les véhicules de l'Entreprise.

Cette disposition s'applique intégralement pour les sites et les agences et plus généralement pour tous les locaux où une personne, salariée de l'entreprise ou non peut être présente.

Pour le confort de tous, il est interdit de vapoter dans les locaux de l'établissement

Tout manquement pourra faire l'objet d'une sanction conformément aux dispositions prévues à l'article 12 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Article 6

Le personnel a l'obligation :

- d'utiliser correctement les machines, appareils, outils, équipements, matériels mis à la disposition des agents ;

- de ne pas neutraliser, modifier ou manipuler inconsidérément les dispositifs de sécurité applicables aux machines, appareils, outils, équipements, matériels mis à la disposition des agents ;
- d'utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis, le cas échéant, à la disposition des agents, et obligation de rangement après utilisation.

En cas de survenance dans la Caisse Régionale d'un incident sérieux, les agents peuvent être appelés par les moyens jugés les plus appropriés aux circonstances (soit recours à une instruction écrite ou orale, soit recours à un message diffusé par porte-voix ou haut parleur, ...) à apporter un concours actif au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

En vue de prévenir les risques d'accident, tout salarié ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les équipements, installations ou le fonctionnement des machines ou les systèmes de protection, est tenu d'en informer son responsable hiérarchique dans les plus brefs délais.

Tout salarié qui constate une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, peut se retirer de cette situation sans qu'une sanction puisse être prise à son encontre.

Article 7

Les opérations de maintenance nécessitant l'utilisation de matériel spécialisé sont réservées au personnel habilité à les faire.

Article 8

Les mesures d'hygiène et les prescriptions de la médecine du travail résultant de la réglementation en vigueur doivent être respectées. Ces mesures sont étudiées avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

La Caisse Régionale établira chaque fois que nécessaire les notes d'information relatives à l'hygiène et au respect de celle-ci dans l'entreprise.

Le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales en application des dispositions légales en vigueur : visites obligatoires périodiques, visites médicales d'embauche, visites de reprise du travail, visites complémentaires demandées par le salarié, l'entreprise ou le Médecin du Travail.

Article 9

Tout salarié victime d'un accident du travail, même s'il apparaît de peu d'importance, doit le déclarer dans les 24 heures à la Direction des Ressources Humaines, sauf cas de force majeure, afin de garantir notamment la prise en charge par la Mutualité Sociale Agricole. Cette déclaration, faite par écrit, doit mentionner les circonstances dans lesquelles l'accident est survenu, de même que les noms des témoins éventuels.

De plus, tout accident survenu au cours du trajet habituel (domicile/lieu de travail/domicile) doit donner lieu à la même déclaration.

En présence d'un malade ou d'un accidenté, il faut adopter l'attitude suivante :

- alerter les secours extérieurs,
- alerter un sauveteur-secouriste du travail,
- attendre les secours et savoir faire attendre,
- ne rien donner à boire,

- éloigner les curieux,
- ne pas laisser partir le collaborateur seul, ni le raccompagner à son domicile (transport par les secours ou un proche)

Après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ou après une absence pour cause de maladie professionnelle les salariés doivent bénéficier d'un examen par le Médecin du Travail.

Article 10

Le personnel doit veiller à conserver en bon état les équipements, le mobilier et à préserver la propreté des locaux.

L'entretien est effectué sous la responsabilité de l'employeur.

Article 11

Les agents qui garent leurs automobiles, motos, vélomoteurs ou bicyclettes sur des aires de stationnement ou des garages réservés au personnel, appartenant à la Caisse Régionale et prévus à cet effet, doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter tout incident ou gêne.

Les règles de la circulation publique, et celles particulières aux voies dans l'enceinte de la Caisse Régionale, doivent être respectées.

Article 12

Les vestiaires, armoires ou tiroirs mis à la disposition du personnel doivent être tenus en état constant de propreté ; aucun objet dangereux ou périssable ne doit y être entreposé.

Article 13

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances illicites (drogue, ...). Il est également interdit d'introduire ou de distribuer dans les locaux de travail de la drogue ou des boissons alcoolisées, excepté, dans ce dernier cas, pour les réceptions autorisées et les besoins des Caisses Locales et de la Caisse Régionale (départs en retraite, médailles du travail ... etc.).

Il n'est pas permis de consommer dans l'Etablissement des boissons alcoolisées, sauf pendant les réceptions autorisées par la Direction ou ses représentants. Dans ce cas, il est rappelé que la consommation d'alcool doit toujours être avec modération.

Article 14

Il est interdit de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail, en dehors des endroits prévus à cet effet. Des restaurants d'entreprise sont mis à la disposition du personnel des sites de DIJON et TROYES ; leurs heures d'ouverture sont fixées par la Direction.

Le temps consacré au repas pour les personnes travaillant en horaire variable est défini dans le règlement des horaires variables.

TITRE III - Dispositions relatives à la discipline

Article 15

Toute modification, ayant une incidence sur la rémunération, survenant dans la situation de l'agent telle qu'elle résulte des renseignements préalablement fournis doit faire l'objet d'une déclaration auprès du service du personnel, dans les quinze jours, afin de préserver les droits éventuels des salariés et d'assurer une bonne gestion du personnel conformément à l'article 31 de la Convention Collective.

Toute fausse déclaration préjudiciable à l'entreprise sera susceptible de sanction.

Article 16

Le personnel est tenu de se conformer aux consignes et prescriptions qui lui sont données par la voie hiérarchique.

Article 17

Les agents sont tenus de respecter l'horaire de travail en vigueur dans l'unité ou l'agence à laquelle ils sont affectés.

Les horaires de travail et les procédures de contrôle du respect de ces horaires peuvent être modifiés par la Direction pour des raisons de service, après avis du Comité d'Entreprise, conformément aux textes en vigueur.

Ces modifications sont alors portées à la connaissance du personnel.

Article 18

Il est interdit de faire sa correspondance particulière pendant les heures de travail et d'employer pour son usage personnel le papier et les machines de la Caisse Régionale, sauf autorisation particulière de la Direction.

Il est interdit de se faire adresser son courrier personnel à la Caisse Régionale ; cette règle ne s'applique pas aux représentants du personnel, à condition que le courrier reçu soit destiné à l'exercice de leur mandat et que figure sur l'enveloppe le titre de représentant du personnel.

Les visites de caractère privé, ainsi que les communications téléphoniques personnelles, doivent être limitées au strict minimum. Tout abus sera passible de sanctions.

Article 19

Les salariés bénéficient dans l'entreprise et en dehors, d'une liberté d'expression, à laquelle la Caisse Régionale affirme son attachement et son respect, cependant ils ne peuvent abuser de cette liberté en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs y compris sur les réseaux sociaux (professionnels et privés).

Les salariés dans l'exercice de leurs fonctions doivent respecter la liberté et la dignité de chacun.

Le personnel en contact avec la clientèle doit accueillir celle-ci avec l'amabilité et la discrétion qui conviennent.

Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité.

Toute rixe, injure, insulte, comportement agressif, incivilité est interdit dans l'entreprise, a fortiori lorsque ce comportement est susceptible d'être sanctionné pénalement.

Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe, sexiste et/ou discriminant au sens des dispositions du Code du travail et du Code pénal.

Article 19 bis

Tenue vestimentaire : il est rappelé les dispositions de l'article L.1121-1 du Code du travail selon lesquelles « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

A ce titre, il ne serait être apporté de restriction dans la liberté des salariés de se vêtir.

Cependant, une tenue correcte est exigée et une restriction de la liberté de se vêtir pourra être imposée lorsque elle serait justifiée par la nature spécifique des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché, ou expressément prévue par la loi.

Tel sera notamment le cas en raison, d'une part, des impératifs de sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

Article 20

Conformément à certaines dispositions de l'article 4 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, aucun fait, document ou renseignement intéressant l'activité de la Caisse Régionale, le personnel, la sécurité ou les opérations traitées avec la clientèle ne doit être divulgué à qui que ce soit, en dehors des obligations professionnelles.

En cas de mutation, de suspension ou cessation du contrat de travail, les divers matériels et documents doivent être restitués à la Caisse Régionale, et notamment les cartes professionnelles, de démarchage, ainsi que les autorisations d'accès ou badges d'horaires variables.

Les agents appelés à travailler sur ordinateur s'engagent à ne faire aucun traitement et à ne créer aucun fichier à l'insu de leur responsable hiérarchique ou de leur employeur.

Les salariés de la Caisse Régionale sont tenus de déclarer à leur responsable hiérarchique tous les logiciels conçus en service ou hors service grâce au matériel et avec le concours des collaborateurs ou équipes de la Caisse Régionale.

La duplication, l'exploitation et la commercialisation de tout logiciel mis au point au sein de la Caisse Régionale sont interdites, sauf accord formel de la Direction.

Article 21

Les affiches que le personnel est autorisé à publier ne peuvent être apposées en dehors des panneaux réservés à cet effet.

Les collectes, souscriptions, introductions de marchandises destinées à la vente au personnel et les diffusions de publications ne peuvent avoir lieu sans autorisation de la Direction, sauf si elles entrent dans le cadre des activités sociales et culturelles gérées par le Comité d'Entreprise. Dans ce cas, ces opérations doivent avoir lieu dans le local affecté à cette occasion et en dehors des heures de travail, sauf autorisation de la Direction.

La collecte des cotisations syndicales peut se faire dans les locaux et pendant le temps de travail, conformément à l'article L.2142-2 du code du travail. De même, les publications syndicales peuvent être diffusées conformément aux dispositions de la loi et de l'accord d'Entreprise.

Article 22

Hormis le cas de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant syndical ou autres cas prévus par la loi, il n'est pas permis de se déplacer dans les services sans raison valable.

Article 23

Toute absence du poste de travail survenant pendant le temps de travail doit être valablement justifiée.

Article 24

L'usage du matériel de l'Entreprise ainsi que tous moyens et supports d'information notamment la consultation des comptes client, l'utilisation d'internet, d'intranet, du fax, du téléphone sont exclusivement réservés à un usage relevant de l'activité professionnelle des agents. La Direction se réserve la possibilité de contrôler la régularité de cette utilisation au moyen des outils de contrôle à sa disposition dès lors qu'ils seront mis en place et auront fait l'objet d'une information/consultation devant le Comité d'Entreprise.

Par ailleurs, il est interdit à tout salarié d'effectuer des opérations à titre personnel, notamment sur des contrats dont il est titulaire ou pour lesquels il détient un mandat ou une procuration. Il doit se comporter comme un client et faire traiter les opérations relevant de ces contrats par un autre salarié.

Avant d'accepter une procuration ou un mandat sur les comptes de personnes physiques ou morales clientes de la Caisse Régionale, tout agent en situation de relation commerciale doit en informer préalablement et par écrit le service de contrôle/audit, sauf pour des contrats de conjoint, ascendants et descendants jusqu'au deuxième degré, collatéraux (frères, sœurs du salarié), beaux-frères, belles-sœurs, beaux-pères, belles-mères, gendres et brus, pour lesquels cette information n'est pas exigée.

Pour les opérations traitées dans le cadre de ces mandats, le salarié est en situation de client ; il doit donc faire traiter les opérations relevant de ces mandats par un autre salarié.

Le non respect de ces consignes peut entraîner l'application d'une des sanctions prévues à l'article 26 du présent règlement intérieur.

Article 25

Compte tenu de l'activité spécifique d'un organisme bancaire d'une part et afin d'éviter tout conflit d'intérêts d'autre part, les collaborateurs dont l'importance des responsabilités leur permet d'engager la Caisse Régionale grâce à une délégation de pouvoir de la Direction ne peuvent exercer des fonctions d'administration, de gestion ou de direction dans un autre établissement de crédit ou dans une société commerciale régie par la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, sauf autorisation de la Direction Générale.

Article 26

Dans les conditions prévues à l'article 12 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, en cas de faute dans l'exercice de la profession, de manquement à la discipline, d'insuffisance de

travail, d'absences non motivées, non déclarées à la Direction dans les vingt quatre heures et réitérées, de retards renouvelés et non justifiés, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises, dans les conditions et délais prévus aux articles L. 1332-1 à L. 1332-5 du Code du Travail :

- avertissement ;
- blâme ;
- rétrogradation ;
- licenciement avec préavis et indemnité prévus à l'article 14 de la convention collective ;
- en cas de faute grave, licenciement sans préavis ni indemnité.

Si la Direction estime qu'il y a faute grave, elle peut suspendre l'intéressé en attendant qu'une décision soit prise à son égard, celle-ci devant intervenir dans un délai maximal de 21 jours conformément à l'article 12 de la convention collective.

Article 27

Aucune sanction ne pourra être infligée à un agent sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui, conformément à l'article L. 1332-1 du Code du Travail.

Conformément à l'article 12 de la convention collective, l'avertissement et le blâme sont pris par la Direction, après avis du responsable hiérarchique du salarié en cause, ce dernier ayant été entendu par la Direction, en présence, s'il le désire, d'un agent de la Caisse Régionale.

Les sanctions plus graves sont prises, après avis du Conseil de Discipline, selon les modalités prévues à l'article 13 de la convention collective. Elles seront entourées des garanties de procédure suivantes (Art. L. 1332-2 du Code du Travail) :

- le salarié sera convoqué par écrit à un entretien préalable ;
- lorsque la Direction envisage un licenciement, la lettre de convocation mentionnera la nature de la sanction envisagée ;
- pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de la Caisse Régionale ;
- au cours de l'entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recevra les explications du salarié.

La sanction fera l'objet d'une décision écrite et notifiée au salarié ; elle ne pourra intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Article 28

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même temps à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Article 29 - Harcèlement sexuel

Selon les dispositions de l'article L 1153-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

a) 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 ;

b) 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.

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 des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au a) du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

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 définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux faits précédemment définis.

Article 30 - Harcèlement moral

Selon les dispositions de l'article L 1152-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié, 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, 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.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

Article 31

Le refus d'un agent travaillant à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires ne saurait constituer un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement.

TITRE IV - Dispositions relatives à certaines opérations financières (Article 19 de la loi n° 88-70 du 22 janvier 1988 sur les bourses de valeur)

PREAMBULE

Les principes qui doivent guider les activités du personnel sur les marchés sont la primauté des intérêts de leurs clients et du fonds de commerce de la Caisse Régionale, ainsi que le respect du bon fonctionnement du marché.

S'agissant des clients, le personnel doit les servir en respectant le secret bancaire.

S'agissant des opérations, le personnel doit s'engager à respecter les règles des marchés concernés.

S'agissant de la surveillance des opérations effectuées par le personnel, la collecte des informations et le contrôle par l'employeur du respect des obligations auxquelles est astreint le personnel ne peuvent être confiés qu'à des personnes spécialement désignées à cet effet, tenues au secret professionnel et à la confidentialité.

Article 32

Le personnel ne doit pas utiliser à des fins personnelles les informations d'ordre confidentiel détenues par la Caisse Régionale et/ou par les clients de la Caisse Régionale.

Article 33

En raison de la nature de ses fonctions ou de ses tâches, le personnel de la Caisse Régionale peut avoir connaissance d'informations privilégiées sur les perspectives ou la situation d'un émetteur de titres ou sur les perspectives d'évolution d'une valeur mobilière, d'un contrat à terme ou d'une option négociable.

Il se doit, dans ce cas, de ne pas utiliser ces informations, que celles-ci proviennent de la Caisse Régionale ou de l'extérieur, pour son propre compte ou celui de tiers.

Article 34

Le personnel agissant pour le compte de la Caisse Régionale est tenu au respect du secret professionnel dans les conditions prévues par l'article L 511.33 du code monétaire et financier.

Notamment à l'intérieur de la Caisse Régionale, le personnel est tenu à l'obligation de discrétion à l'égard des personnes n'ayant pas à connaître, du fait de leurs fonctions, d'informations confidentielles.

D'une façon générale, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la Caisse Régionale, les agents ne doivent divulguer aucune information concernant les affaires de la banque ou les intérêts des tiers, autres membres du personnel compris.

Article 35

Le personnel qui réalise ses opérations personnelles ou des opérations sur des comptes dont il est mandataire sur les marchés, soit directement, soit par l'intermédiaire de tiers, doit respecter les procédures de droit commun applicables à la clientèle.

Article 36

Pour permettre à l'employeur d'exercer un contrôle approprié, les salariés en situation sensible (analystes financiers, cambistes, trésoriers, conseillers patrimoniaux, Agents en contact avec les émetteurs de titres, Agents qui détiennent des informations sensibles susceptibles d'influer sur les marchés, etc) sont tenus d'informer l'employeur de l'existence de tout compte enregistrant leurs opérations personnelles de marché. En outre, ils sont tenus, à la demande de leur employeur, de fournir tout justificatif utile sur ces opérations.

Article 37

Nul ne peut disposer du pouvoir de signer pour le compte de la Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne, si une mesure de faillite personnelle ou d'interdiction prévue à l'article 108 de la loi n° 67-563 du 13 juillet 1967 sur le règlement judiciaire, la liquidation des biens, la faillite personnelle et les banqueroutes a été prononcée à son égard.

Article 38 - Publicité

Le titre II du présent règlement intérieur a été soumis pour avis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, lors de sa réunion du 2 avril 2015.

Le présent règlement intérieur a été soumis pour avis au Comité d'Entreprise lors de sa réunion du 21 avril 2015.

Il a été communiqué à l'Inspection du Travail conformément à l'article L. 1321-4 du Code du Travail.

Il a également été expédié pour dépôt au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes conformément aux dispositions de l'article R. 1321-2 du Code du Travail.

Il entrera en vigueur à compter du 5 juin 2015