

REGLEMENT INTERIEUR

OBJET ET APPLICATION

Article 1 – Objet

Le présent règlement intérieur est établi conformément aux dispositions des articles L. 1311 et suivants du code du travail, ainsi que celles de la convention collective nationale des casinos du 15 mai 1984 et la Réglementation des jeux. Il a pour objet de rappeler à chacun ses droits et ses devoirs afin d'organiser la vie dans l'entreprise dans l'intérêt de tous.

Conformément à la loi, le règlement intérieur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité dans l'entreprise ;
- les règles permanentes et générales relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- les règles générales relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux garanties de procédure prévues pour le salarié si l'employeur envisage une sanction disciplinaire.

Il est complété, si besoin est, par les notes de service portant prescriptions générales et permanentes que la direction estime nécessaires.

Ces notes de service sont soit diffusées par l'encadrement auprès des salariés concernés, soit affichées sur des panneaux réservés à cet usage.

Article 2 – Champ d'application

Destiné à organiser la vie dans l'entreprise dans l'intérêt de tous, le règlement intérieur s'applique à tous les salariés de la société, sans réserve, et en tout lieu de l'entreprise (lieux de travail, cantine, parking, etc...).

Les dispositions du règlement intérieur relatives à l'hygiène et la sécurité s'appliquent également aux intérimaires auxquels la société peut faire appel.

Tout salarié, au moment de l'embauche, est tenu de prendre connaissance du règlement intérieur. Aucun salarié ne pourra donc se prévaloir de l'ignorance dudit règlement.

La direction veillera à sa bonne application.

DISCIPLINE GENERALE

Article 3 – Horaires et temps de travail

Les salariés doivent se conformer aux horaires et plannings de travail fixés par la direction et affichés sur les lieux de travail.

Le non-respect des horaires peut entraîner des sanctions.

Article 4 – Retards et absences

En cas d'absence inopinée, le salarié doit informer ou faire informer au plus tôt la direction et fournir une justification dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie ou accident, la justification se fait par l'envoi, dans les 48 heures, d'un certificat médical indiquant la durée probable du repos, la même formalité devant être observée en cas de prolongation.

Sous réserve des droits des représentants du personnel, des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées par la direction, après avis favorable du responsable hiérarchique.

Toute absence non justifiée ou non autorisée constitue une faute pouvant être sanctionnée.

Tout retard non autorisé doit être justifié immédiatement auprès du responsable hiérarchique. Les retards répétés et injustifiés pourront entraîner des sanctions.

Tout salarié doit respecter les dates de congés payés décidées par la direction. Il est interdit de modifier ces dates sans l'accord préalable de la direction.

Article 5 – Entrées et sorties

Sous réserve des droits (notamment syndicaux) reconnus par la loi et afin de maintenir le bon ordre, il est, sauf autorisation expresse, interdit au personnel :

- de pénétrer dans les lieux de travail ou d'en sortir, sans autorisation, en dehors des horaires de travail fixés par la direction ;
- d'introduire ou de laisser introduire dans les locaux non accessibles à la clientèle, sauf cas grave et urgent, toute personne étrangère à l'entreprise.

La présente clause ne concerne pas les personnes ayant avec l'entreprise des relations à caractère professionnel et ne fait pas obstacle au droit de libre circulation des représentants du personnel.

Article 6 – Tenue vestimentaire

Tout salarié bénéficiant d'une tenue fournie par l'employeur, doit impérativement la porter pendant les heures de travail et exclusivement pendant celles-ci.

Le port d'un badge nominatif indiquant la fonction est obligatoire.

Le salarié devra assortir les chaussures à la tenue qui lui est fournie. Il est notamment interdit d'assortir cette tenue avec des tenns ou des sabots. La tenue est fournie gratuitement au salarié.

Tout salarié employé aux jeux est tenu d'avoir ses poches de vêtement cousues, conformément à la législation applicable.

Plus généralement, tout salarié, notamment ceux en contact avec la clientèle, doit veiller à soigner sa présentation et à entretenir la tenue mise à sa disposition.

Article 7 – Comportement général du salarié et principe de neutralité

Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et 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 8 – Exécution loyale des contrats de travail

Les salariés de l'entreprise doivent exécuter les travaux qui leur sont confiés, en respectant les ordres et directives qui leur sont donnés. Nul ne peut effectuer un travail autre que celui qui lui est demandé. Nul ne peut transformer le contenu des tâches du poste auquel il est affecté, sans ordre ou autorisation préalable.

Compte tenu de l'activité de la société, le personnel devra porter et apporter le plus grand soin à la tenue qui lui est fournie. Par ailleurs, la plus grande politesse est requise tant à l'égard de la clientèle, qu'à l'égard de l'ensemble du personnel.

Il est interdit de faire des travaux personnels sur les lieux de travail, de se faire expédier des correspondances ou colis à l'adresse de l'entreprise et, plus généralement, d'utiliser les moyens de l'entreprise à des fins personnelles.

Le personnel occupant des postes soumis à agréments du Ministère de l'Intérieur, est tenu de ne rien faire qui soit susceptible d'entraîner un retrait de cet agrément qui provoquera ipso facto la perte de leur emploi.

DISPOSITIONS LIEES AU RESPECT DES REGLEMENTATIONS

Article 9 – Respect de la réglementation des jeux

Les salariés doivent se conformer à l'ensemble des règlements administratifs constituant l'instruction sur la réglementation des jeux dans les casinos.

Il est notamment interdit :

- aux employés des jeux de demeurer ou de pénétrer dans les salles de jeux en dehors de leurs heures de service ;
- à tous les salariés de participer aux jeux directement soit par personne interposée, que ce soit les jeux traditionnels ou machines à sous ;
- à tout salarié du casino de consentir des prêts d'argent aux joueurs.

Toute somme d'argent ou jeton trouvé doit être immédiatement remis au caissier.

Article 10 - Vidéosurveillance et vidéo protection

L'établissement, en tant qu'exposé au risque d'agression et de vol, et dans le but de sécuriser les personnes et les biens, ainsi que du contrôle de la régularité et de la sincérité des jeux, dispose d'un dispositif de vidéosurveillance et de vidéo protection (enregistrement audio et vidéo).

Ces traitements pourront le cas échéant, être utilisés dans le cadre disciplinaire.

Article 11 – Infraction routière et accident de la circulation

Lorsqu'un salarié a, en conduisant un véhicule de l'entreprise, commis une infraction routière ayant donné lieu à verbalisation, celui-ci doit en informer immédiatement la Direction.

Toute dissimulation de cette infraction peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Il en va de même en cas d'accident de la circulation, au volant de ce véhicule, que le salarié en soit ou non responsable.

Conformément à la loi, l'employeur communiquera aux autorités l'identité et l'adresse du salarié ayant commis, avec un véhicule de l'entreprise, une infraction routière, constatée via un appareil de contrôle automatique homologué.

Article 12 – Usage général des locaux et du matériel de l'entreprise

Sauf autorisation particulière, les locaux et le matériel de l'entreprise doivent être exclusivement réservés aux activités professionnelles.

Il est notamment interdit :

- D'introduire sur le lieu de travail et pour quelque raison que ce soit des objets ou marchandises pour y être vendues ;
- D'organiser, sans autorisation ou disposition légale ou conventionnelle l'autorisant, des collectes ou souscriptions sous quelque forme que ce soit ;
- De diffuser des journaux, des pétitions ou de procéder à des affichages sans autorisation de la Direction, exception faite des droits reconnus aux représentants du personnel ;
- D'emporter, même pour quelques jours seulement, des objets appartenant à l'entreprise, sauf accord du responsable hiérarchique.

Tout salarié est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail.

Article 13 – Charte informatique

Les outils informatiques et les lignes téléphoniques mises à la disposition du personnel ne peuvent être utilisées à des fins personnelles que si celles-ci sont liées aux nécessités impératives de la vie privée.

Le fait de détériorer un matériel peut être considéré comme une faute. Il en est de même pour le fait d'enlever un dispositif protecteur et/ou de sécurité sauf pour entretien et uniquement par les personnes ou entreprises dont c'est la charge.

La détérioration ou le mauvais fonctionnement des dispositifs de sécurité dont le personnel aurait connaissance doivent être immédiatement signalés à la Direction.

Article 14 – Lutte contre le blanchiment de capitaux et financement de terrorisme

Les salariés soumis à agrément veillent à assurer une stricte application des obligations en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et financement de terrorisme.

Article 15 – Jeu Responsable

Les salariés soumis à agrément veillent à assurer une stricte application des obligations en faveur d'un jeu responsable.

Article 16 – Code de conduite anti-corruption et anti-traffic d'influence

Conformément à la loi n°2016-1091 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « sapin II), un code de conduite anti-corruption et anti-traffic d'influence a été mis en place par l'entreprise.

Il se trouve en « Annexe 1 » du présent règlement intérieur.

Article 17 – Protection des données personnelles

Les salariés soumis à agrément veillent à assurer une stricte application des obligations en matière de protection des données personnelles.

Article 18 – Dispositions générales

Les règles légales d'hygiène, de santé et de sécurité doivent être respectées, ainsi que les consignes imposées en la matière par la Direction. Les dispositions visant à l'application de ces dispositions légales et réglementaires relatives à la santé figurent dans le présent article, ainsi que dans le document unique de prévention des risques professionnels mis à jour régulièrement.

Chaque salarié doit 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.

Toute mauvaise exécution de cette obligation est constitutive d'une faute, alors même que le salarié n'a pas reçu de délégation de pouvoirs.

L'obligation de veiller à sa santé implique notamment le respect des temps de repos et des durées maximales de travail.

Article 19 – Surveillance médicale

Tout salarié est tenu de se soumettre aux examens médicaux prévus aux articles R.4624-10 et suivants du code du travail (visite d'information et de prévention, visite de reprise de travail ...). Le temps passé à ces différentes visites étant pris sur les heures de travail et rémunéré.

Ces examens, dès lors qu'ils font l'objet d'une convocation à l'initiative de l'entreprise ou du médecin du travail sont obligatoires, le refus de s'y soumettre constitue donc une faute, qui, renouvelée après mise en demeure, prend un caractère de gravité justifiant un licenciement disciplinaire.

Article 20 – Accident du travail/trajet

Tout salarié victime d'un accident du travail, même de peu d'importance, est tenu sauf impossibilité absolue, force majeure ou motifs légitimes, de le signaler immédiatement à la direction, afin que toutes les mesures nécessaires soient prises, notamment celles relatives aux soins et formalités.

Article 21 – Consignes de sécurité

Le personnel doit impérativement respecter, dans l'intérêt de tous, toutes les consignes de sécurité, même verbales données par la direction.

Les salariés doivent porter leurs tenues propres appropriées à leur poste de travail. Ils sont tenus d'utiliser tous les moyens de protection individuelle et collective mis à leur disposition par l'établissement, conformément aux mesures définies dans le Document Unique Prévention des Risques et de respecter strictement les consignes particulières définies à cet effet, lorsqu'ils exécutent des tâches pour lesquelles le port de ces dispositifs a été rendu obligatoire par la réglementation ou l'établissement.

L'enlèvement ou la neutralisation de tout dispositif de protection tant individuel que collectif des équipements par le salarié, sans justificatif, pourra constituer une faute grave.

Il est interdit d'enlever ou de détériorer un dispositif protecteur et/ou de sécurité (sauf pour entretenir et uniquement par les personnes ou entreprises dont c'est la charge).

Chaque salarié doit conserver dans un état optimal de propreté, d'entretien et de sécurité le matériel mis à sa disposition. Il doit impérativement en signaler toute défaillance.

Il appartient à l'ensemble de la hiérarchie de s'assurer du respect, par les salariés placés sous sa responsabilité, des consignes et instructions qui leur sont données, afin d'assurer la sécurité sur le lieu de travail.

Article 22 – Prévention des incendies

Le personnel est tenu de connaître parfaitement les consignes relatives à la lutte contre les incendies qui sont affichés dans l'entreprise et doit s'y conformer et obéir aux instructions d'évacuation qui seront données.

Article 23 - Installations électriques

L'accès et/ou l'intervention sur les installations électriques est réservé aux salariés habilités à cet effet.

Article 24 – Armoires, vestiaires, installations sanitaires

Conformément aux articles R. 4228-1 et suivants du code du travail, les installations sanitaires sont mises à la disposition du personnel. Ces installations doivent être tenues en état constant de propreté.

Le personnel est tenu de tenir les armoires et vestiaires en parfait état de propreté et il est interdit d'y conserver des denrées périssables ou des matières dangereuses. Une fois le salarié informé, la société sera en droit de faire ouvrir l'armoire en cas de nécessité liée à l'hygiène et à la sécurité en présence de l'intéressé, sauf urgence ou empêchement exceptionnel.

Article 25– Repas et boissons alcoolisées

En application de l'article R. 4228-19 du Code du travail, il est interdit au personnel de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

Article 26 – Tests d'alcoolémie et de dépistage salivaire

La Direction pourra recourir envers un salarié à un contrôle d'alcoolémie au moyen de tout test agréé et permettant la contestation et s'il s'agit d'éviter que cet état expose les personnes ou les biens à un danger.

La personne chargée de réaliser ce test sera désignée par la Direction au moment de la réalisation du test et sera accompagnée d'un autre salarié de l'établissement.

Il pourra donc être demandé aux salariés dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger de se soumettre à un test d'alcoolémie afin de garantir leur propre sécurité et celle de leurs collègues. Ces salariés pourront toutefois demander à être assistés d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise.

L'usage, l'introduction et le stockage de tout produit illicite sont interdits au sein de l'établissement. La Direction se réserve le droit de procéder à une vérification éventuelle des lieux de travail, dans le respect de la dignité et de l'intimité de la personne, en présence d'un tiers appartenant à l'établissement ou d'un représentant du personnel.

Des tests de détection de produits stupéfiants salivaires pourront être réalisés par un supérieur hiérarchique pour les salariés occupant des postes à risque. Le salarié contrôlé pourra demander une contre-expertise, contrôle réservé aux salariés occupant des postes hypersensibles.

Les postes concernés seront identifiés en collaboration avec le médecin du travail et le comité social et économique.

Article 27 – Interdiction de fumer et vapoter

Il est totalement interdit de fumer et de vapoter (utilisation d'une cigarette électronique) dans l'établissement.

Cette interdiction s'applique aussi bien dans les bureaux individuels que dans les espaces collectifs fermés et couverts.

SANCTION DES FAUTES ET DROIT DE LA DEFENSE DES SALARIES

Article 28 – Nature et échelle des sanctions

Tout fait considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- blâme notifié par écrit, (remis en main propre contre décharge au salarié ou envoyé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception) ;
- avertissement écrit (émargé par l'intéressé ou envoyé par lettre recommandée avec A.R.) ;
- mise à pied disciplinaire de un à cinq jours, sans rémunération ;
- licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité de licenciement ;
- licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement ;

Les fautes mêmes légères sont aggravées par la récidive, sous réserve de l'application de l'article L. 1332-4 du Code du travail.

En cas de faute grave, une mise à pied conservatoire peut être appliquée immédiatement par le chef de service qui constate la faute.

Article 29 – Définition de la faute

Est considéré comme fautif un comportement qui se manifeste par un acte positif ou une abstention de nature volontaire ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle. Il peut s'agir du non-respect d'une disposition du règlement intérieur, du Code du travail, mais aussi de l'inexécution ou de la mauvaise exécution du travail.

Article 30 – Droit des salariés

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 n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois (3) ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (article L. 1332-5 du Code du travail).

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié, sans qu'il ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Il pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

À la suite de cet entretien, la sanction éventuelle lui sera notifiée par un écrit motivé, au moins deux jours ouvrables et au plus un mois après l'entretien préalable.

Si l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure de mise à pied conservatoire avec effet immédiat, la sanction définitive relative à cet agissement ne pourra être prise qu'en respectant la procédure énoncée ci-dessus.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX HARCELEMENTS

Article 31 – Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Conformément à 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 des 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.* »

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du Travail :

« *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. »

L'article 222-33 du Code pénal, prévoit que :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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. L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par 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 ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis:

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

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. »

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

Article 32 – Harcèlement Moral

Conformément à l'article L. 1152-1 du Code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir les propos ou comportements 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.* »

Conformément à 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 constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.* »

L'article 222-33-2 du Code Pénal, prévoit que :

« *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.* »

En outre, tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

DEPOT, PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

Article 33 – Formalités – Dépôts

Le règlement, avant la modification relative à la mise en place d'un code de conduite relatif anti-corruption et anti-traffic d'influence et à l'introduction des dispositions du code du travail concernant le harcèlement moral et les agissements sexistes, avait été soumis pour avis au Comité d'Entreprise et C.H.S.C.T., et communiqué en double exemplaire à l'Inspecteur du Travail et au secrétariat du Conseil de Prud'hommes dont dépend la société. Il a été affiché dans les lieux prévus à cet effet et est entré en vigueur le 06/07/2014.

Une modification du présent règlement, relative à la mise en place d'un code de conduite relatif anti-corruption et anti-traffic d'influence et à l'introduction des dispositions du code du travail concernant le harcèlement moral et les agissements sexistes, a été soumise pour consultation au Comité Social et Economique le 12/06/2018.

Cette nouvelle modification du présent règlement, a été soumise pour consultation au Comité Social et Economique le 25/02/2021.

Le présent règlement modifié est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour dépôt en deux exemplaires à la DIRECCTE, et un au Conseil des prud'hommes dont dépend la société.

Il est affiché dans les lieux prévus à cet effet et disponible sur l'application mobile RH.

Article 34 – Modification

Toute modification ultérieure, adjonction ou retrait au présent règlement sera soumis à la procédure de l'article 29, conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 du Code du travail.

Article 35 – Notes de services complémentaires

Le présent règlement intérieur peut être complété par les notes de service portant prescriptions générales et permanentes que la Direction estime nécessaires.

Ces notes de service sont soit diffusées par le service du personnel aux salariés, soit affichées sur les panneaux réservés à cet usage et sont soumises aux mêmes consultations et aux mêmes formalités que le présent règlement.

Article 36 – Entrée en vigueur

Ce nouveau règlement entrera en vigueur le 19/04/2021, soit au moins un mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité.

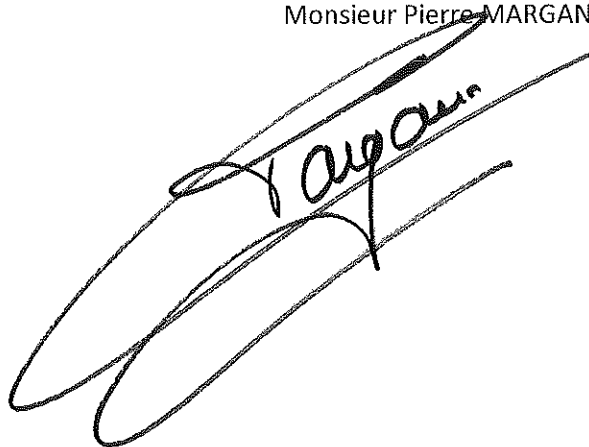
Article 37 – Opposabilité

Le présent règlement est opposable à l'ensemble des salariés visés par l'article 2 que ceux-ci aient été embauchés antérieurement ou postérieurement à son entrée en vigueur.

Tout salarié est tenu de prendre connaissance du présent règlement au moment de son embauche. Aucun salarié ne pourra donc se prévaloir de son ignorance.

Fait à Pornichet, le 11/03/2021

Pour la SAS Casino de Pornichet
Monsieur Pierre MARGANA

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Margana', is written over the printed name of Monsieur Pierre MARGANA.