REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

OPÉRA DE LILLE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

OBJET

APPROBATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'OPÉRA DE LILLE

N°	2023	10	295
Le 17 octobre à 9h30			

Le Conseil d'Administration, légalement convoqué, s'est réuni à Lille (Opéra de Lille)

DATE DE CONVOCATION

Le 2 octobre 2023

NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE 22

PRÉSENTS 10

REPRÉSENTÉS 7

VOTANTS 17

MEMBRES	PRÉSENTS	ABSENTS REPRÉSENTÉS	ABSENTS
Madame Martine Aubry		X	
Madame Catherine Morell-Sampol	X		
Monsieur Arnaud Taisne			X
Monsieur Sébastien Duhem			X
Madame Delphine Blas		X	
Madame Sylviane Delacroix		X	
Madame Mélissa Camara		X	
Madame Vanessa Duhamel			X
Monsieur Alain Cambien	X		
Monsieur Michel Delepaul		X	
Monsieur Patrick Geenens	X		
Monsieur Jacques Ducrocq	X		
Monsieur Jean-Paul Mulot	X		
Monsieur Grégory Tempremant	X		
Monsieur François Decoster	X		
Monsieur Sébastien Chenu			X
Monsieur Georges-François Leclerc			X
Monsieur Hilaire Multon		X	
Madame Pascale Pronnier	X		
Monsieur Jan Vandenhouwe	X		
Monsieur François Martin	X		
Madame Sabine Revert		X	

DocuSign Envelope ID: 5C44E401-1BCD-493D-BA38-E6B9CBBF547E

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

OPÉRA DE LILLE

N° 2023-10-295 : Approbation du règlement intérieur de l'Opéra de Lille

Délibération n° 2023-10-295 du 17 octobre 2023 du Conseil d'administration de l'EPCC « Opéra de Lille »,

Conformément aux lois n° 2002-6 du 4 janvier 2002 et n°2006-723 du 22 juin 2006, relatives à la création d'établissements publics de coopération culturelle, et à leurs fonctionnements,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.1431-1 et suivants, relatifs au fonctionnement des établissements publics de coopération culturelle,

Vu l'article 10 des statuts de l'Opéra de Lille,

Le règlement intérieur est un document qui fixe les droits et les obligations des salariés au sein d'une entreprise. Il est pris en application des articles L. 1311-2 et suivants du code du travail et a pour objet de :

- fixer les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables ;
- rappeler les garanties de procédure dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires ;
- rappeler les dispositions relatives à l'interdiction des harcèlements sexuel et moral et des agissements sexistes ;
- rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Le règlement intérieur actuellement en vigueur datant de 2010, il est proposé de procéder à son actualisation compte tenu de l'évolution des règlementations et du fonctionnement de l'établissement.

Le projet annexé à la présente délibération a été soumis pour avis aux membres du CSE de l'Opéra de Lille le 14 septembre 2023.

Après approbation par le Conseil d'administration, il devra être communiqué à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis des représentants du personnel, et déposé au greffe du Conseil de prud'hommes. Il entrera en vigueur un mois après l'accomplissement de ces formalités.

Il est proposé au Conseil d'administration d'approuver le règlement intérieur joint en annexe.

Après en avoir délibéré le Conseil d'administration décide à 16 voix pour et 1 abstention d'approuver le règlement intérieur joint en annexe.

Régulièrement publié et transmis en Préfecture le 19 OCT. 2023

Fait à Lille le 17 octobre 2023
La Présidente du Conseil d'administration de l'Opéra de Lille

Marie-Pierre Bresson

DocuSigned by:
06EB808C86C040D...

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

OPÉRA DE LILLE

Règlement intérieur

Dans la rédaction du présent règlement intérieur, le masculin a valeur du neutre et représente à la fois les femmes et les hommes.

Titre 1 : Dispositions générales

Art. 1. Objet

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L. 1311-2 et suivants du code du travail et a pour objet de :

- fixer les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables ;
- rappeler les garanties de procédure dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires ;
- rappeler les dispositions relatives à l'interdiction des harcèlements sexuel et moral et des agissements sexistes ;
- rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

Art.2. Champ d'application

Le présent règlement intérieur s'applique à tous les salariés de l'Opéra en quelque endroit qu'ils se trouvent : Contrat à durée indéterminée (CDI), Contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), Contrat à durée déterminée (CDD), Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), contrats d'engagement éducatif, service civique ou tout autre contrat de travail conclu par l'Opéra de Lille.

Sont également concernés :
- les intérimaires et les stagiaires présents dans l'Opéra de Lille,
- les salariés des entreprises extérieures présents sur site (en dehors du titre 4 « sanctions disciplinaires et droit à la défense » relevant de l'entreprise d'origine des intervenants).

Le présent règlement intérieur s'applique également dans le cadre des déplacements professionnels.

Des dispositions spéciales pourront être prévues pour certaines catégories de salariés ou certains services. Ces dispositions feront l'objet de notes internes, dans le respect du présent règlement.

Art.3. Information

Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire du présent règlement intérieur est affiché sur les différents panneaux d'affichage de l'Opéra et communiqué à chaque nouvel embauché lors de la signature de son contrat de travail. Il est par ailleurs consultable sur le serveur « Equipe » ou tout autre support de documentation informatique partagé.

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

OPÉRA_
_DE___
___LILLE

Titre 2 : Hygiène, santé et sécurité

Les infractions relatives aux obligations inscrites dans ce titre 2 pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire prévue au titre 4 du présent règlement intérieur

Art.1. Consignes de sécurité

1. Tout salarié doit prendre connaissance des consignes de sécurité et les respecter ou les faire respecter, en fonction de ses responsabilités hiérarchiques.

2. Conformément aux instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité, de sa santé et de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

3. En particulier, chaque salarié doit prendre garde à sa sécurité personnelle en portant les appareils ou dispositifs de protection individuelle tels que : baudriers ou harnais de sécurité, casques, lunettes, bottes, chaussures, gants, tabliers, protections auditives, sans que cette liste ne soit exhaustive, qui sont mis à sa disposition par l'Opéra, lorsqu'il exécute des travaux pour lesquels le port de ces équipements a été rendu obligatoire par la réglementation ou par l'Opéra.

Le personnel doit alerter son encadrant si l'exercice de ses missions nécessite des dispositifs de protection individuelle autres que ceux fournis par l'Opéra.

4. Il est interdit :
- de démonter ou de neutraliser les dispositifs de sécurité mis en place sur les machines ou les divers équipements,
- de rendre l'accès difficile à tous les dispositifs de sécurité ;
- de procéder à des interventions sur les machines ou les équipements sans s'être assuré que les circuits les alimentant en énergie ont bien été interrompus,
- d'introduire ou de faire introduire dans l'Opéra des armes ou engins dont la détention ou l'usage sont prohibés.

5. Tout salarié ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement de machines, de matériels ou véhicules dont il a la charge doit en informer immédiatement son encadrant ou le service bâtiment.

6. Le personnel est tenu de connaître parfaitement les consignes relatives à la lutte contre les incendies qui sont affichées dans l'Opéra. Le personnel doit s'y conformer et obéir aux instructions d'évacuation qui lui seront données. Le personnel apercevant un début d'incendie doit donner l'alerte et intervenir. Il doit participer aux exercices annuels d'évacuation. Le matériel de lutte contre l'incendie ne peut être employé à un autre usage ou déplacé sans nécessité ou avoir son accès encombré. Chacun s'interdira de bloquer ou de gêner les issues, passages ou sorties de secours.

7. Tout accident, même bénin, survenu à un salarié au cours du travail ou pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail, comme tout dommage corporel ou non causé à un tiers par ce dernier dans le cadre de l'exercice de ses missions, doit immédiatement être porté à la connaissance de son encadrant.

Art.2. Modalités d'exercice du droit de retrait

Tout salarié qui aurait un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut, après en avoir informé son encadrant, quitter son poste de travail pour

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

se mettre en sécurité sans encourir de sanction. L'exercice de ce droit de retrait ne doit en aucun cas engendrer une nouvelle situation de risque grave et imminent pour ses collègues ou un tiers.

Art.3. Surveillance médicale des salariés

Le personnel est tenu de se présenter aux convocations du service médical du travail et de se soumettre aux visites médicales obligatoires.

Art.4. Interdiction de fumer

Il est interdit de fumer dans l'Opéra et dans toutes ses annexes ainsi que dans l'ensemble des véhicules de service. Cette interdiction concerne également la cigarette électronique.

Art.5. Boissons alcoolisées et stupéfiants

Il est interdit de pénétrer et de travailler dans l'Opéra en état d'ivresse ou sous l'emprise de stupéfiants. Il est également interdit d'introduire ou de consommer des stupéfiants ou des boissons alcoolisées, à l'exception du vin, de la bière, du cidre et du poiré dans le cadre de moments de convivialité organisés/autorisés par l'Opéra.

Dans le but de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, l'employeur est habilité à prendre toute mesure visant à protéger ledit salarié et les personnes en contact avec lui.
Ainsi, ces mesures ne visent que le personnel exposé à la situation dangereuse concernée.

En cas de doute sur la sobriété d'un salarié, un contrôle sera effectué via l'utilisation d'éthylotest (alcool) ou d'un test salivaire de dépistage (stupéfiants) au salarié présentant un comportement susceptible de le mettre en danger ou de mettre autrui en danger.

Plus précisément, il s'agit des salariés chargés de :

- la conduite de véhicules ;
- la manipulation de tous les équipements scéniques et mécaniques ;
- la conduite de machines-outils et la manipulation d'outillage portatif ;
- le travail dans les postes à risques électriques ;
- la manipulation de produits dangereux et d'artifices ;
- le travail en hauteur, tel qu'il est défini par le code du travail, ainsi que le travail sur le gril et les passerelles ;
- les participations aux services de chargement, déchargement de camions, montage, démontage, répétitions ou représentations ;
- la participation au service de sécurité incendie ;
- la participation aux évènements avec du public.

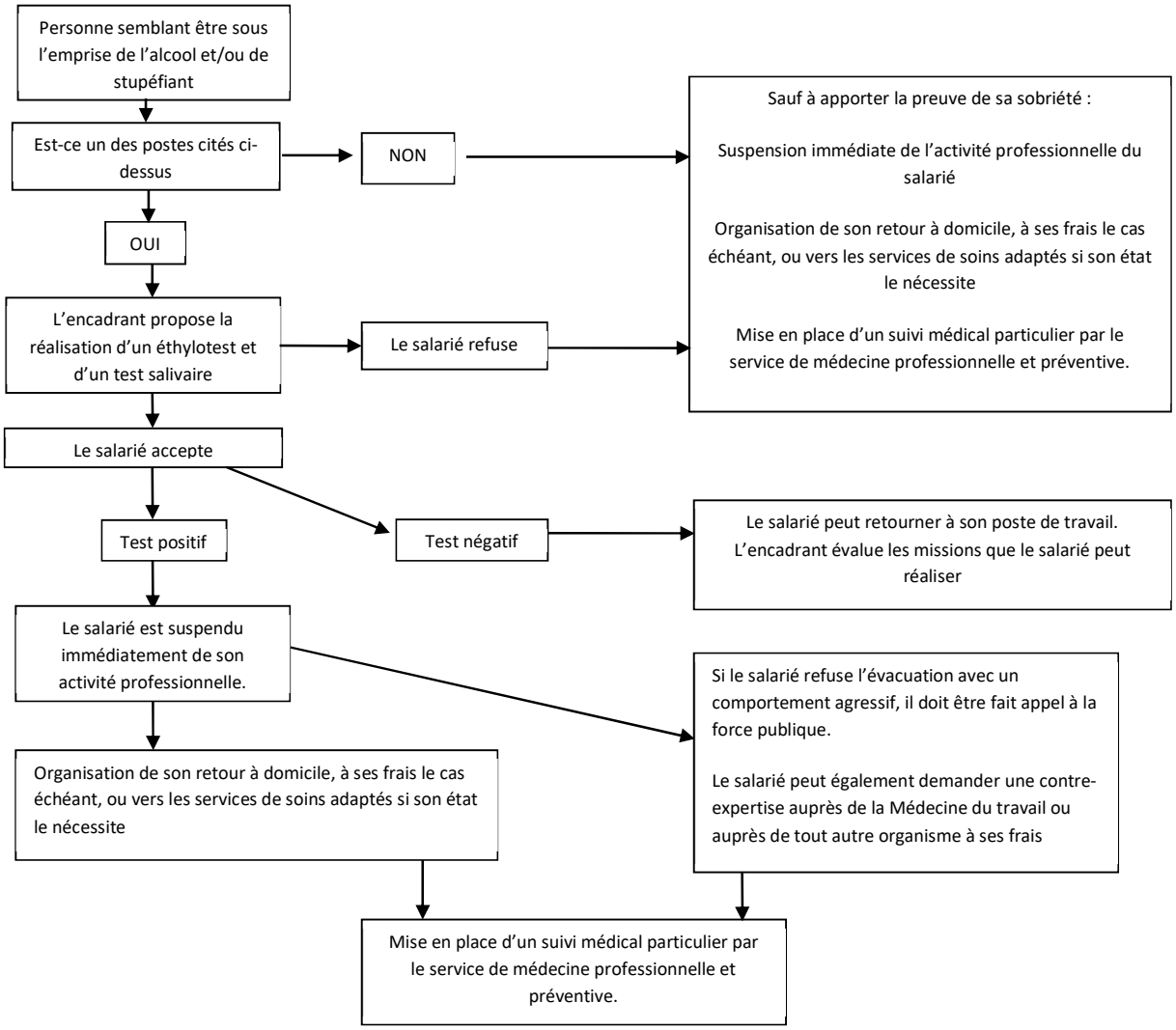
Il est précisé que cette liste n'est qu'indicative. Une appréciation au cas par cas de la dangerosité de la situation du salarié exposé sera réalisée.

Le contrôle sera effectué par un membre du Comité de direction (ou toute personne habilitée par lui en cas d'absence de l'ensemble du comité de direction). Le salarié concerné peut exiger que le contrôle s'effectue en présence d'un membre du personnel de son choix ; il peut également demander une contre-expertise.

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

OPÉRA_
_DE_
__LILLE

La procédure de contrôle à suivre est la suivante :



Art.6. Vestiaires

Le personnel technique et l'équipe d'accueil disposent d'armoires-vestiaires individuelles munies de serrures ou de cadenas pour y déposer les vêtements et outils personnels. La direction pourra faire ouvrir ces armoires périodiquement, pour des raisons d'hygiène, à condition qu'il ait été procédé à une information préalable et que l'ouverture soit réalisée en présence des salariés concernés (sauf cas d'empêchement exceptionnel).
La vérification s'effectuera dans des conditions préservant l'intimité des salariés à l'égard des tiers.

Des casiers munis de serrures ou de cadenas sont également mis à disposition des artistes dans le foyer des musiciens.

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

OPÉRA_
_DE___
___LILLE

Art.7. Douches

Des douches sont mises à la disposition du personnel. L'utilisation des douches reste à privilégier en dehors des périodes de production durant lesquelles ces douches sont amenées à être utilisées par les équipes artistiques et techniques.

Art.8. Propreté des locaux et vandalisme

Les postes de travail doivent être maintenus en bon état de propreté et doivent être rangés.

Les toilettes, douches et sanitaires et, d'une manière générale, les installations mises à disposition collective des salariés sont tenus dans un parfait état de propreté, après utilisation.

Aucun acte de vandalisme, de détérioration des installations, aucune atteinte à l'hygiène et à la propreté de ces locaux ne sauraient être tolérés.

Art.9. Tenues vestimentaires

1. Des vêtements de travail et équipements de protection individuelle seront attribués aux personnels, en fonction de leur activité.
Le port des vêtements de travail convenant à l'activité exercée est obligatoire. La dotation de vêtements de travail donnés doit être tenue en bon état par le salarié. Ils sont échangés lorsque leur usure est manifeste ou qu'ils ont été malencontreusement abîmés, déchirés.

Pendant les représentations ou certaines manifestations, le port de l'une des tenues de travail peut être exigé, à l'exclusion de toute autre tenue et de tout effet personnel visible.

2. Le personnel d'accueil portera une tenue vestimentaire mise à disposition et entretenue par l'Opéra lors de ses contacts avec le public (représentations, manifestations, visites, etc.).

Art.10. Véhicules

Lorsque les utilisateurs des véhicules de service constatent des anomalies intéressant le fonctionnement des organes de sécurité (freins, direction, dispositifs d'éclairage et de signalisation ou une usure anormale des pneumatiques, etc.), ils doivent en aviser immédiatement le service bâtiment. Il en est de même pour toutes les détériorations des véhicules de service.

Les salaries autorisés à utiliser les véhicules de l'Opéra, des véhicules loués ou leurs véhicules personnels, doivent se conformer aux prescriptions du Code de la Route et aux règles de sécurité relatives aux personnes transportées.

En aucun cas, l'Opéra ne pourra être tenu responsable des amendes ou retraits de points sanctionnant les infractions au Code de la route (excès de vitesse, stationnement interdit) commises par un salarié dans le cadre de son activité professionnelle. Lorsqu'un appareil de contrôle automatique constate une infraction commise par un véhicule de l'Opéra ou loué, l'Opéra doit communiquer l'identité et les coordonnées du conducteur.

Chaque salarié s'engage à présenter une copie de son permis de conduire une fois par an (septembre) et à informer l'Opéra en cas de retrait de son permis de conduire.

En cas d'accident de la route avec ou sans tiers identifié, le conducteur doit :
- Prendre toutes les mesures de sécurité et de signalisation. En cas de besoin faire appel aux forces de l'ordre ;
- Rédiger impérativement un constat amiable. Un exemplaire est adressé dans un délai maximum de 48 heures au service bâtiment.

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

OPÉRA_
_DE___
___LILLE

Art.11. Mesures sanitaires préventives

Il est demandé à tout salarié de respecter les protocoles sanitaires en vigueur.

Titre 3 : Discipline générale

Les infractions relatives aux obligations inscrites dans ce titre 3 pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire prévue au titre 4 du présent règlement intérieur

Art.1. Horaires

- Les catégories de salariés soumis à un horaire collectif doivent respecter l'horaire de travail fixé et publié dans le logiciel de gestion des temps et des activités (GTA) et son espace individuel de publication associé. Il est interdit de commencer le travail après l'heure et de le terminer avant l'heure sans accord exprès de son encadrant.

Lorsque le travail nécessite une présence continue (sécurité/gardiennage, standard, accueil, travail en équipe, etc.), le salarié ne doit pas quitter son poste sans s'assurer que son remplaçant (ou successeur) est présent. S'il ne l'est pas, il doit en aviser son encadrant.

- La direction se réserve le droit, en respectant les limites et procédures imposées par la loi, la convention collective et l'accord d'entreprise (et ses éventuels avenants) relatif à l'organisation du temps de travail de modifier les horaires de travail en fonction des nécessités du service. Les salariés devront alors se conformer aux horaires modifiés et indiqué dans le logiciel de GTA.

- Les catégories de salariés régies par des dispositions conventionnelles particulières relatives au temps de travail, les salariés à temps partiel et ceux ayant conclu une convention de forfait en jours doivent respecter les dispositions spécifiques qui les concernent.

- L'horaire collectif de travail est prévu comme suit : 09h-13h et 14h-18h00 et varie en fonction des besoins de l'activité de l'Opéra (montage, démontage, représentation, manifestation, etc.) dans le respect du cadre réglementaire applicable.

▪ **accueil - gardiennage**
L'accueil situé 2, rue des Bons Enfants est assuré à compter de 8h, sauf indication contraire indiqué dans le planning des activités. L'horaire de fermeture de l'accueil est déterminé par les besoins de l'activité de l'Opéra.

Art.2. Absence au travail

Toute absence, quel qu'en soit le motif, devra être justifiée dans un délai de 48 heures et, en cas de maladie ou d'accident, par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence. À défaut, et après mise en demeure, l'absence injustifiée pourra faire l'objet d'une sanction prévue dans le titre 4 du présent règlement.

Sauf cas de force majeure, l'absence prévue exceptionnelle est subordonnée à l'autorisation préalable de l'encadrant. L'encadrant devra être avisé dans les plus brefs délais de toute absence imprévue pour qu'il puisse prendre les dispositions nécessaires à la bonne marche de l'activité.

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

Art.3. Retard

Tout retard devra être justifié par le salarié auprès de son encadrant dans les plus brefs délais pour que ce dernier puisse prendre les dispositions nécessaires à la bonne marche de l'activité. Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues dans le titre 4 du présent règlement.

Art.4. Accès, présence et circulation dans l'Opéra

L'entrée et la sortie du bâtiment de l'Opéra de Lille se font 2 rue des Bons Enfants.

Il est délivré à toute personne embauchée un badge constituant un laissez-passer qui donne accès au bâtiment de l'Opéra de Lille. Toute personne quittant définitivement l'Opéra de Lille doit le restituer avant son départ.

Pour accéder au local de Roncq, la clé doit être récupérée et restituée au PC sécurité de l'Opéra de Lille.

Certains espaces nécessitent une habilitation spécifique et sont accessibles en récupérant la clé auprès du PC sécurité (autocom, coffre-fort, local CSE, etc.).

Les clés mises à disposition doivent être uniquement utilisées pour la réalisation de ses missions.

Le personnel n'a accès aux différents locaux de l'Opéra de Lille que pour l'exécution de son contrat de travail. L'Opéra de Lille pourra exceptionnellement être accessible lors de manifestations autorisées par la direction (exemples : pot de départ d'un salarié, moments conviviaux organisés par le CSE, etc.).

Sauf exercice des droits reconnus aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux dans les conditions et selon les modalités fixées par la législation en vigueur, il est interdit :

- de quitter l'Opéra de Lille, pendant les horaires de travail, sans autorisation de son encadrant ;
- d'introduire dans l'Opéra des personnes étrangères au service, ainsi que tout animal ;
- de séjourner dans les locaux en dehors des heures de travail sans autorisation ;
- de prêter à des personnes non autorisées des clés confiées pour les besoins du service ou de les faire reproduire.

Art.5. Vidéosurveillance

Afin d'assurer la sécurité des salariés travaillant en billetterie, deux caméras sont installées dans les locaux de billetterie. Les images captées sont consultables au PC sécurité. Ces images sont conservées pendant 30 jours.

Seul le service bâtiment, le directeur technique et l'agent affecté au PC sécurité (hors société de gardiennage) sont habilités à visionner les images enregistrées ainsi que les forces de l'ordre ou toutes autorités habilitées en cas de besoin.

Art.6. Utilisation, entrée et sortie de matériel

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail et de veiller particulièrement à son entretien. Toute défectuosité doit être signalée immédiatement à son encadrant. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles, sans autorisation.

Il est interdit :

- d'utiliser, sans autorisation, du matériel, des équipements ou des véhicules appartenant à l'Opéra en dehors des heures de service et / ou pour des travaux personnels,
- d'emprunter, de prêter ou de faire sortir sans autorisation et sans motif de service, du matériel ou des documents appartenant à l'Opéra de Lille,

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

- de reproduire à des fins personnelles des documents appartenant à l'Opéra et / ou de les divulguer à l'extérieur,
- d'introduire sur les lieux de travail des objets ou des marchandises destinées à y être vendues, sauf quand cette transaction est prévue au sein du Comité Social et Economique.

En cas de nécessité, notamment à la suite de la disparition de matériel, la direction peut être conduite à organiser et à pratiquer des contrôles aux sorties des locaux professionnels. Les salariés seront avertis de leur droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin (salarié ou représentant du personnel) lors de cette vérification. En cas de refus de l'intéressé, la direction devra avoir recours à un officier de police judiciaire. Ce contrôle sera effectué dans des conditions préservant la dignité et l'intimité de la personne.

Il est également interdit d'envoyer toute correspondance personnelle aux frais de l'Opéra de Lille.
Il est interdit au personnel de se faire expédier correspondances et colis personnels à l'adresse de l'Opéra de Lille.

Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter l'Opéra de Lille, restituer tous matériels, clefs, ordinateur, téléphone professionnel et documents et codes ou toutes autres informations utiles à la continuité de l'activité appartenant à l'établissement en sa possession.

Art.7. Utilisation des ressources logistiques et informatiques

Les outils et ressources de communication de l'Opéra (téléphone, messagerie électronique, internet, ordinateur, logiciels, etc.) sont mis à disposition des salariés à des fins professionnelles.

L'utilisation de ces outils et ressources de communication est autorisée pour un usage personnel occasionnel, raisonnable et non abusif.

Les salariés doivent veiller à ne pas diffuser d'informations sensibles ou confidentielles sur les activités de l'Opéra de Lille.

L'utilisation de ces outils doit être réalisée dans le respect des règles de sécurité et des dispositions légales relatives, notamment, au droit de propriété, à la diffamation, aux fausses nouvelles, aux injures et provocations. De même ces outils ne peuvent être utilisés à des fins de prosélytisme, propagande ou publicité.

Les agissements contraires aux règles de fonctionnement établies dans l'Opéra pourront entraîner des sanctions disciplinaires prévues dans le titre 4 du présent règlement intérieur.

Art.8. Protection des données personnelles et règles de sécurité

Les règles relatives à la protection des données personnelles et les règles de sécurité auxquelles les salariés doivent se conformer et les sanctions encourues le cas échéant sont détaillées dans la charte informatique consultable sur le serveur « Equipe » ou tout autre support de documentation informatique partagé.

Art.9. Pétitions, affichages, distribution de tracts, allocutions

Sont subordonnés à une autorisation préalable de la direction, sous réserve de ne pas faire obstacle à l'application des textes légaux, réglementaires et conventionnels, particulièrement en ce qui concerne l'exercice du droit syndical et des droits des élus du personnel dans l'établissement : la circulation de pétitions, l'affichage ou la distribution de tout document ou l'allocution, en quelque lieu que ce soit de l'Opéra de Lille.

Art.10. Comportement, devoir de réserve et neutralité

- Chacun doit respecter, vis-à-vis de ses collègues, encadrants et encadrés, les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité.

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

Tout comportement raciste, antisémite, xénophobe, homophobe, sexiste et/ou discriminatoire au sens des dispositions du code du travail et du code pénal est passible de sanctions.

L'Opéra est engagé dans une démarche volontariste de développement durable rassemblant équipes, artistes et partenaires. Au titre de son ambition d'employeur responsable, des engagements en faveur de la diversité, de la mixité et de l'égalité professionnelle ainsi que de la qualité de vie au travail garantissent un cadre de travail ouvert et inclusif, favorisant la compétence et l'épanouissement de chacun et chacune. L'Opéra de Lille considère que chaque membre du personnel est garant et responsable de la bonne application de ces engagements. Tout comportement contraire à ces engagements ne saurait être toléré par l'Opéra et pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire prévue au titre 4 du présent règlement intérieur.

- Dans l'exécution des missions qui leur sont confiées, les salariés doivent se conformer aux directives qui leur sont données par leurs encadrants.

- En application de l'article L. 1321-2-1 du code du travail, il est interdit aux salariés qui exercent leurs fonctions en contact avec le public de manifester leurs convictions religieuses, politiques ou philosophiques dans leurs propos, leur tenue ou leur comportement.

L'ensemble du personnel est astreint, en toute circonstance, au respect du secret professionnel, et de manière plus générale à une obligation de discrétion en public, et à l'égard des tiers. Il conservera en particulier une attitude de réserve sur les questions relatives au fonctionnement interne de l'Opéra de Lille.

Il est également interdit en présence du public :
- de consommer de la nourriture ou des boissons sauf dans des circonstances exceptionnelles (Exemples : pots de première, ou prestations organisées par des partenaires ou mécènes auxquelles sont conviés des salariés) ;
- de consulter son téléphone portable à des fins personnelles.

Titre 4 : Sanctions disciplinaires et droits de la défense des salariés

L'Opéra peut décider la mise à pied conservatoire à effet immédiat et sans durée maximum d'un salarié, avec maintien de salaire afin de suivre la ou les procédure(s) qu'elle engage par ailleurs, en vue de la résiliation éventuelle du contrat de travail du salarié concerné. Cette mise à pied conservatoire ne constitue pas une sanction disciplinaire.

Art.1. Nature des sanctions disciplinaires

Tout comportement considéré comme fautif par l'Opéra pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance :

- **blâme sans inscription au dossier** : réprimande écrite faisant état du comportement fautif du salarié
- **avertissement écrit** : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure ;
- **mise à pied disciplinaire de 5 jours maximum** : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération ;
- **mutation disciplinaire :** changement de poste sans perte de rémunération
- **rétrogradation disciplinaire :** perte de responsabilité et de rémunération
- **licenciement pour faute simple :** rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement
- **licenciement pour faute grave ou lourde** : rupture du contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

Une sanction disciplinaire doit être justifiée et proportionnée à la faute commise.

Art.2. Droits de la défense

Toute sanction doit être motivée et notifiée par écrit au salarié. En outre, préalablement à toute sanction, à l'exception de toute sanction n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence au sein de l'Opéra de Lille, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, la procédure légale doit être observée (articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail).

Dans le cadre de cette procédure légale, il est rappelé que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'Opéra de Lille.

Titre 5 : Interdiction et sanction du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

L'Opéra de Lille attend des salariés qu'ils collaborent avec respect et considération.

Les comportements blessants, injurieux ou autres comportements inadaptés sur le lieu de travail, qui portent atteinte à la dignité ou créent un environnement inconfortable, hostile ou humiliant ne sont pas tolérés. L'Opéra de Lille veille à ce que le genre, l'âge, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, etc. ne rentrent pas en considération dans les relations professionnelles entre les salariés.

L'Opéra a mis en place une procédure de signalement et de traitement de faits pouvant être constitutifs d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel ainsi qu'un recueil des contacts internes et externes utiles pour les victime ou témoins de ces faits.

Deux référents au sein du CSE et chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont désignés au sein de l'Opéra de Lille.

Pour qu'elles soient connues de tous, les informations susvisées sont affichées sur les différents panneaux d'affichage de l'Opéra et communiquées à chaque nouvel embauché lors de la signature de son contrat de travail. Elles sont par ailleurs consultables sur le serveur « Equipe » ou tout autre support de documentation informatique partagé.

Art. 1. Harcèlement moral.

- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (Article L.1152-1 du code du travail).

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 du code du travail (refus d'embauche ou d'accès à un stage ou une formation, sanction, licenciement, mesure discriminatoire). Ces personnes bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Article L.1152-2 du code du travail).

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2du code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (Article L.1152-5 du code du travail). L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 du code du travail sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Sont punis de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral définis aux articles L. 1152-2 du code du travail. 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 pouvant excéder le montant maximum de l'amende encourue (Article L.1155-2 du code du travail).

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 (Article L. 1152-6 du Code du travail). Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur est puni d'un emprisonnement de 1 an et d'une amende de 3 750 € (Article L.1155-1 du code du travail).

Art. 2. Harcèlement sexuel.

- En application de 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 ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

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

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 du code du travail, 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 du code du travail (refus d'embauche ou d'accès à un stage ou une formation, sanction, licenciement, mesure discriminatoire). Ces personnes bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi 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 L. 1153-2 du code du travail).

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 du code du travail est nul.

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

Sont punis de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-2 du code du travail. 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 pouvant excéder le montant maximum de l'amende encourue (Article L.1155-2 du code du travail).

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail 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 (Article L.1153-5 du code du travail).

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (Article L. 1153-6 du code du travail).

Art. 3. Actions en justice. - Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 (harcèlement moral) et L. 1153-1 à L. 1153-4 (harcèlement sexuel) du code du travail, 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 (Article L.1154-1 du code du travail).

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 du code du travail. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1 du code du travail, 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 (Article L. 1154-2 du code du travail).

Art. 4. Agissements sexistes. - 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 L. 1142-2-1 du code du travail).

Titre 6 : Protection du lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Un dispositif de protection des lanceurs d'alerte est prévu au chapitre II de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et est applicable dans l'Opéra de Lille.

Un guide pratique à destination du lanceur l'alerte est consultable sur le site du Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr .

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

OPÉRA_
_DE___
___LILLE

Titre 7 : Entrée en vigueur et modification du règlement intérieur

Art. 1. Formalité - Dépôt. - Conformément aux prescriptions des articles L. 1321-4 et R. 1321-1 et suivants du code du travail, le présent règlement a été :

- soumis pour avis aux membres du comité social et économique ;

- soumis au vote du Conseil d'administration ;

- communiqué en deux exemplaires à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis des représentants du personnel ;

- déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Lille le … ;

- porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche ;

- il est entré en vigueur le 1er décembre 2023.

Art. 2. Modification. - Toute modification ultérieure, adjonction ou tout retrait au présent règlement sera soumise à la même procédure, conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 du code du travail.

OPÉRA_
_DE___
___LILLE

REÇU EN PREFECTURE
le 19/10/2023
Application agréée E-legalite.com
99_DE-059-501394290-20231017-223_10_295-

CONSEIL D'ADMINISTRATION
17 OCTOBRE 2023 à 9h30
OPÉRA DE LILLE /STUDIO

FEUILLE DE PRÉSENCE / QUORUM

COLLECTIVITÉS	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	POUVOIR	SIGNATURES
VILLE DE LILLE	Mme Marie-Pierre BRESSON			
	Mme Catherine MORELL-SAMPOL	Mme Charlotte BRUN		
	M. Arnaud TAISNE	Mme Marielle RENGOT		
	M. Sébastien DUHEM	M. Jacques RICHIR		
	Mme Delphine BLAS	M. Franck HANOH		
	Mme Sylviane DELACROIX	M. Didier JOSEPH-FRANCOIS		
	Mme Mélissa CAMARA	Mme Nathalie SEDOU		
	Mme Vanessa DUHAMEL	M. Bernard CHARLES		
MEL	M. Alain CAMBIEN	M. Nicolas DETERPIGNY		
	M. Michel DELEPAUL	Mme Marie- Noëlle NIREL		
	M. Patrick GEENENS	Mme Béatrice MULLIER		
	M. Jacques DUCROCQ	Mme Isabelle MARIAGE-DESREUX		
RÉGION HAUTS-DE-FRANCE	M. Jean-Paul MULOT	Mme Nadège BOURGHELLE-KOS		
	M. Grégory TEMPREMANT	Mme Mady DORCHIES-BRILLON		
	M. François DECOSTER	M. Frédéric LEFEBVRE		
	M. Sébastien CHENU	M. Jean-Philippe TANGY		
ÉTAT	M. le Préfet du Nord M. Georges-François LECLERC	Mme Fabienne DECOTTIGNIES		
	M. le Directeur des Affaires Culturelles de la Région des Hauts-de-France M. Hilaire MULTON	M. Nicolas GUINET		
PERSONNALITÉS QUALIFIÉES	Mme Pascale PRONNIER	M. Christophe MARQUIS		
	M. Jan VANDENHOUWE	Mme Jacqueline BRUCKERT		
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	M. François MARTIN	M. Olivier DESSE		
	Mme Sabine REVERT	Mme Claire OLIVEAU		