

Règlement Intérieur de Miles Import S.A.S.

Objet et Champ d'Application

Le présent règlement a pour objet de préciser l'application à l'entreprise de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions applicables aux salariés et de rappeler les garanties de procédure dont peuvent bénéficier les salariés (Art. L.1321-1 et L.1321-2 du Code du travail).

Il s'applique à tous les salariés de l'entreprise où qu'ils se trouvent (lieu de travail, parking, salle de repos...) y compris aux intérimaires et aux stagiaires pour les mesures d'hygiène, de sécurité et les règles générales et permanentes relatives à la discipline.

Accès et Horaires d'Ouverture

Les salariés doivent respecter l'horaire de travail qui a été fixé. Le personnel n'a accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail. Il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir dans les lieux de travail pour une cause étrangère à l'exécution de son contrat de travail, sauf exercice du droit de grève.

Utilisation des Ressources Logistiques et Informatiques

L'utilisation des ressources informatiques et l'usage des services Internet ainsi que du réseau téléphonique mis à disposition des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle, sont strictement limités à l'exercice de cette dernière. Toute utilisation à des fins personnelles doit rester exceptionnelle et raisonnable, conformément au RGPD (Règlement UE 2016/679).

Retards et Absences

Tout retard ou absence doit être signalé au plus tôt à son responsable hiérarchique et justifié auprès de la Direction Générale.

Exécution du Travail

Les salariés doivent se conformer aux directives qui leur sont données par leurs supérieurs hiérarchiques. Tout manquement aux règles de discipline, tout comportement portant atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise ou contrevenant aux dispositions du présent règlement pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Les salariés doivent éviter toute situation où leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de l'entreprise. Tout conflit d'intérêt potentiel doit être déclaré à la direction, conformément au Code d'Éthique (ENR-29).

Discipline et Sanctions

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une des sanctions ci-dessous, énoncées sans ordre de sévérité. Les sanctions seront notifiées par écrit au salarié après un entretien préalable conformément aux articles L.1332-1 à L.1332-3 du Code du travail.

Échelle des sanctions : avertissement oral — avertissement écrit — mise à pied disciplinaire — mutation disciplinaire — licenciement pour faute.

Respect des Personnes et Lutte contre le Harcèlement

Conformément au Code d'Éthique (ENR-29), chaque salarié doit promouvoir un environnement basé sur le respect, la tolérance et la diversité. Tout acte de discrimination lié au sexe, à l'origine, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à la religion, aux opinions politiques, à l'état de santé ou au handicap est formellement interdit (Art. L.1132-1 du Code du travail).

Harcèlement sexuel — Conformément à l'article L.1153-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent une situation intimidante,

hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

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

Toute personne ayant procédé à des agissements de harcèlement est passible de sanctions disciplinaires. Ces faits sont également sanctionnés pénalement (Art. 222-33 et 222-33-2 du Code pénal).

Attitude des Salariés

Le droit du travail prohibe fermement les insultes et agressions verbales, les cris et hurlements, les injures, les propos diffamatoires, les humiliations, les brimades et toute forme de violence physique ou psychologique.

Le salarié devra faire intervenir et prévenir son supérieur hiérarchique et/ou la direction en cas d'attitude non conforme à la loi. Tout harcèlement moral ou sexuel, discrimination ou comportement abusif doit être signalé immédiatement.

Loi Anti-Tabac

En application du décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 et de la loi Evin du 10 janvier 1991, il est interdit de fumer dans tous les lieux fermés de la société et dans tous les lieux ouverts à des tiers. Cette interdiction s'étend aux cigarettes électroniques conformément à l'article L.3513-6 du Code de la santé publique.

Boissons et Restauration

Il est interdit de boire ou de manger dans les zones de préparation de commande ou de stockage.

Sécurité Alimentaire et Hygiène

Dans le cadre des certifications IFS Broker v3.2 et GlobalGAP CoC v6.1 détenues par Miles Import, chaque salarié est acteur de la sécurité alimentaire et contribue à la culture d'intégrité des produits (IFS Broker v3.2 §1.1.2). À ce titre, chaque salarié doit :

- Respecter les procédures du système de management de la qualité et de la sécurité des aliments (HACCP, traçabilité, retrait/rappel) ;
- Signaler immédiatement au Directeur QHSE tout incident, non-conformité ou suspicion de contamination affectant les produits ;
- Signaler toute détection de molécules pesticides interdites par l'Arrêté du 05/01/2026, déclenchant la procédure PR-04 ;
- Participer activement aux formations sécurité alimentaire dispensées par l'entreprise ;
- Contribuer à la lutte contre la fraude alimentaire et signaler tout comportement suspect (IFS Broker v3.2 §4.7 et §6 Food Defence).

Droit d'Alerte

Conformément à la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 (loi Wasserman) et à la Directive (UE) 2019/1937 relative à la protection des lanceurs d'alerte, tout salarié a le droit de signaler un manquement grave aux lois et règlements, une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, ou une violation du droit de l'Union européenne.

Le signalement peut être adressé au Directeur QHSE ou au Président de Miles Import. Le salarié lanceur d'alerte bénéficie d'une protection contre toute mesure de représailles (Art. L.1121-2 du Code du travail). Aucune sanction, discrimination ou mesure défavorable ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant signalé de bonne foi un fait relevant du droit d'alerte.

Mesures Sanitaires et Prévention des Risques

En cas de situation sanitaire exceptionnelle (pandémie, épidémie, risque biologique), les salariés doivent respecter l'ensemble des consignes édictées par la direction en concertation avec les autorités sanitaires compétentes. Ces mesures peuvent inclure le port d'équipements de protection, le renforcement des règles d'hygiène, l'aménagement des postes de travail ou le recours au télétravail.

Les salariés sont tenus de signaler au Directeur QHSE toute situation présentant un danger grave et imminent pour leur santé ou celle de leurs collègues (Art. L.4131-1 du Code du travail — droit de retrait).

Engagement Environnemental

Tous les salariés doivent contribuer à la réduction de l'empreinte écologique de l'entreprise en respectant les consignes de tri des déchets, de réduction de la consommation d'énergie et d'eau, et en limitant les impressions papier. Cet engagement s'inscrit dans la politique RSE de Miles Import (ENR-27).

Entrée en Vigueur et Modification

Ce règlement est mis à disposition sur le tableau d'affichage du lieu de travail conformément à l'article L.1321-4 du Code du travail.

Toute modification ultérieure du règlement intérieur sera soumise à la procédure définie aux articles L.1321-4 et suivants du Code du travail.

Fait à Rungis, le 02/03/2026

Guy Lesvenan — Président de Miles Import S.A.S.

Rédacteur	Approbateur
Nom : Franck Roubach	Nom : Guy Lesvenan
Fonction : Directeur QHSE	Fonction : Président
Le 02/03/2026 — Signature :	Le 02/03/2026 — Signature :
 MILES IMPORT SAS au capital de 500 000 Euros 5 rue de la Courtoisie CENTRA 310 94586 RUNGIS CEDEX Tél: 01 41 80 10 19 • Fax: 01 41 80 10 15 RCS 364 994 474	