Une image contenant diagramme

Description générée automatiquementUne image contenant logo

Description générée automatiquement

**MODÈLE RÈGLEMENT INTÉRIEUR CAE BTP**

Avril 2023

SOMMAIRE

[**1. Objet et champ d’application** 3](#_Toc132270823)

[**2. Dispositions applicables à l’ensemble des travailleurs, y compris les entrepreneurs salarié** 4](#_Toc132270824)

[2.1 Dispositions relatives à la discipline 4](#_Toc132270825)

[2.2. Dispositions relatives aux sanctions et droits de la défense 9](#_Toc132270826)

[2.2.1 Définition de la faute 9](#_Toc132270827)

[2.2.2 Nature et échelle des sanctions 9](#_Toc132270828)

[2.2.3 Droits de la défense et procédure disciplinaire 10](#_Toc132270829)

[2.3 Dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes. 10](#_Toc132270830)

[2.3.1 Harcèlement moral 10](#_Toc132270831)

[2.3.2 Harcèlement sexuel 11](#_Toc132270832)

[2.3.3 Agissements sexistes 12](#_Toc132270833)

[2.4 Dispositions relatives à la protection des lanceurs d’alerte 12](#_Toc132270834)

[**3. Dispositions applicables à l’ensemble des travailleurs à l’exclusion des entrepreneurs salariés** 13](#_Toc132270835)

[3.1 Exclusion des entrepreneurs salariés 13](#_Toc132270836)

[3.2 Horaires de travail et exécution du travail 13](#_Toc132270837)

[3.2.1 Horaires de travail 13](#_Toc132270838)

[3.2.2 Exécution du travail 13](#_Toc132270839)

[3.3 Santé, sécurité, droit d’alerte et de retrait 14](#_Toc132270840)

[**4. Dépôt publicité et entrée en vigueur** 16](#_Toc132270841)

[4.1 Formalités et dépôts 16](#_Toc132270842)

[4.2 Entrée en vigueur 16](#_Toc132270843)

[4.3 Modifications 16](#_Toc132270844)

## 1. Objet et champ d’application

Ce règlement s’applique dans l’ensemble de la CAE, notamment dans les bureaux, cours, parking, cantine, et plus généralement toutes les dépendances de la CAE de quelque nature qu’elles soient. Il s’applique également hors de la CAE à l’occasion du travail effectué pour son compte.

Il s’applique à l’ensemble des personnels présents dans la CAE, qu’ils soient salariés ou entrepreneurs salariés.

Toutefois, si aux termes de l’article L. 7331-1 du Code du travail l’intégralité de ce code est applicable aux entrepreneurs salariés associés d’une coopérative d’activité et d’emploi, certaines dispositions en sont aussi expressément exclues.

Ces exclusions ainsi que les particularités des entrepreneurs salariés, qui ne sont pas liés à la coopérative d’activité et d’emploi par un contrat de travail mais par un contrat d’entrepreneur salarié, justifient que le présent règlement intérieur distingue :

- les dispositions applicables à l’ensemble des travailleurs de la coopérative d’activité et d’emploi, y compris les entrepreneurs salariés ;

- les dispositions applicables à l’ensemble des travailleurs à l’exclusion des entrepreneurs salariés.

Ce règlement s’applique en outre, pour ce qui concerne la santé et la sécurité et les règles générales relatives à la discipline, aux stagiaires, intérimaires, salariés d’entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit.

Ce règlement intérieur ne s’applique pas aux entrepreneurs en [Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise](https://fr.wikipedia.org/wiki/Contrat_d%27appui_au_projet_d%27entreprise) (CAPE), régi par les articles L. 127-1 et suivants du Code de commerce et les articles L. 5142-1 du Code du travail.

## 2. Dispositions applicables à l’ensemble des travailleurs, y compris les entrepreneurs salariés

### 2.1 Dispositions relatives à la discipline

**Dispositifs de sécurité**

Il est interdit d'enlever ou de neutraliser des dispositifs de sécurité existants, sans fait justificatif.  
Il est de plus obligatoire de maintenir l'ensemble du matériel de sécurité en parfait état de propreté et d'entretien et d'aviser le supérieur hiérarchique ou le responsable de toute défaillance ou défectuosité qui pourrait être constatée.

Il est interdit de limiter l'accès aux matériels et dispositifs de sécurité (extincteurs, brancards, trousses de secours, etc…), de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage.

Toute violation de ces dispositions constitue une faute.

**Prévention des incendies**

Les salariés doivent prendre connaissance des consignes de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie qui sont affichées.

Ils doivent respecter strictement ces consignes et obéir aux instructions d'évacuation qui leur seront données.

Ils doivent participer aux exercices d'évacuation.

**Maladie et absences**

Tout salarié malade ou empêché de se présenter au travail doit immédiatement, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir le chef d’entreprise ou son représentant en précisant la cause de l’absence et, le cas échéant, lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

**Accident du travail**

Tout salarié victime d’un accident du travail, même bénin, a l’obligation d’en aviser ou d’en faire aviser la direction de la CAE (CSS, art. L. 441-1). Cette information doit être réalisée dans la journée où l’accident s’est produit ou au plus tard dans les vingt-quatre heures (CSS, art. R. 441-2).

Tout témoin d’un accident du travail est tenu d’en informer la direction de la CAE.

**Usage des locaux de la CAE**

Sauf autorisation particulière du responsable hiérarchique pour les salariés ou de la direction de la CAE pour les entrepreneurs salariés, et sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel, les locaux de la CAE sont réservés exclusivement aux activités professionnelles des membres. Il ne doit pas y être réalisé du travail personnel.

S’agissant des salariés, sans autorisation expresse de la direction de la CAE, le personnel ne peut entrer ou sortir des lieux de travail en dehors des horaires fixés dans la CAE, sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel. Il ne peut ni introduire ni laisser introduire dans la CAE une personne étrangère au service, ainsi que tout animal.

À l’exception des droits reconnus aux syndicats et aux représentants du personnel, il est interdit à tout salarié d’introduire sur les lieux de travail des objets ou marchandises pour y être vendus ; de diffuser des journaux, des pétitions ou de procéder à des affichages sans l’autorisation de la direction de la CAE.

Il est interdit de lacérer ou détruire les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur les panneaux appropriés.

Les membres ne sont pas autorisés à se faire expédier correspondance et colis personnels à l’adresse de la CAE, ni d’en envoyer aux frais de la CAE.

**Usage du matériel et des matériaux de la CAE**

Le matériel et les matériaux de la CAE doivent être exclusivement réservés aux activités professionnelles des salariés. Ils ne doivent pas les utiliser à des fins personnelles sans l’autorisation de la direction de la CAE.

Ils doivent être maintenus en parfait état de propreté et d’entretien et utilisés conformément aux notices d'utilisation du fabricant.

Il est interdit d’emporter des objets appartenant à la CAE sans l’autorisation préalable de la direction de la CAE. Sauf consigne contraire, tout salarié doit restituer l’outillage, les machines, les matières premières et, de manière générale, tous matériels et documents en sa possession et appartenant à la CAE.

En cas de nécessité, notamment à la suite de la disparition du matériel ou de matériaux, la direction peut procéder à la vérification, avec le consentement de l’intéressé et en sa présence, du contenu des divers effets et objets personnels, ainsi que du contenu des vestiaires. L’organisation d’un tel contrôle sera effectuée dans des conditions préservant la dignité et l’intimité des personnes concernées. Pour ce faire, les salariés seront avertis de leur droit à s’opposer à une telle vérification et d’exiger la présence d’un témoin tiers appartenant à la CAE ou d’un représentant du personnel. Ils seront également avertis qu’en cas de refus, la direction pourra faire réaliser le contrôle par l’officier de police judiciaire compétent.

**Utilisation des technologies de l’information et de la communication**

La CAE peut mettre à la disposition de certains salariés des équipements et/ou des ressources informatiques (ordinateur ; téléphone mobile ; logiciel ; Internet…) nécessaires à l’accomplissement de leurs missions.

Les équipements et les ressources informatiques de la CAE sont mis à la disposition des utilisateurs à des fins professionnelles. Ces outils doivent être utilisés dans le respect des règles de sécurité et de la réglementation en vigueur relative, notamment, à la diffamation, aux fausses nouvelles, aux injures et aux provocations.

Les équipements et/ou ressources informatiques mis à la disposition des salariés restent la propriété exclusive de la CAE de sorte que le personnel ne peut pas les emporter, même temporairement, sauf avec l’accord de la direction de la CAE.

Le personnel est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l’exécution de ses fonctions. Il est également tenu de le restituer à la rupture de son contrat de travail ou lorsque la direction de la CAE en fait la demande.

Une utilisation personnelle du matériel mis à la disposition des salariés est admise à condition qu’elle soit raisonnable et non abusive.

Tout manquement aux règles relatives à l’utilisation des technologies de l’information et de la communication mises à la disposition des salariés par la CAE est passible d’une des sanctions disciplinaires prévues par le présent règlement intérieur.

**Interdiction de fumer et de vapoter**

Il est interdit de fumer dans la CAE, non seulement dans les locaux ou emplacements présentant des risques d’incendie liés à l’utilisation de produits inflammables ou explosifs (C. trav., art. R. 4227-23), mais aussi dans tous les locaux fermés et couverts accueillant du publics ou constituant des lieux de travail (ateliers ; locaux d’accueil et de réception ; salles de réunions ; bureaux collectifs ou individuels ; salles de repos…), au titre des articles R. 3512-2 et suivants du Code de la santé publique.

Conformément aux articles L. 3513-6 du Code de la santé publique, il est interdit au personnel de vapoter dans tous les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Les lieux de travail soumis à l'interdiction de vapoter sont, en application de l’article R. 3513-2 du Code de la santé publique, les locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public.

**Boissons alcoolisées**

**État d’ivresse**

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d’ivresse (C. trav., art. R. 4228-21). Un état d’ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés, tels que des troubles de l’élocution, de l’équilibre, ou du comportement (excitation, prostration, manque de concentration, perte de mémoire etc.), le refus de respecter les règles de sécurité, une odeur spécifique de l’haleine alcoolisée, ou encore la détention ou la consommation d’alcool.

**Introduction, distribution et consommation de boissons alcoolisées**

Aucune introduction ou distribution de boissons alcoolisées par le salarié n’est tolérée dans la CAE.

Variante 1. Lorsque la CAE tolère la consommation des quatre boissons alcoolisées autorisées :

Seule la consommation du vin, de la bière, du cidre et du poiré est autorisée sur le lieu de travail, aux heures de repas et dans les locaux qui y sont affectés.

Variante 2. Lorsque la CAE tolère la consommation des quatre boissons alcoolisées autorisées, mais dans une certaine limite :

Seule la consommation du vin, de la bière, du cidre et du poiré est autorisée sur le lieu de travail, aux heures de repas et dans les locaux qui y sont affectés, dans la limite de <NOMBRE> cl par personne.

Variante 3. Lorsque la CAE tolère la consommation des quatre boissons alcoolisées autorisées, sauf sur des postes identifiés à risque :

Seule la consommation du vin, de la bière, du cidre et du poiré est autorisée sur le lieu de travail, aux heures de repas et dans les locaux qui y sont affectés < EVENTUELLEMENT, dans la limite de <NOMBRE> cl par personne. >

Toutefois, aucune boisson alcoolisée ne peut être consommée sur le lieu de travail, y compris aux heures de repas et dans les locaux qui y sont affectés, ou à l’occasion de tout événement ponctuel organisé ou autorisé par la Direction, par les salariés affectés à des postes à risque susceptibles de porter atteinte à leur sécurité ou celle des autres.

Les postes concernés sont les suivants :

< *Exemples :*

*- opérateurs sur machines,*

*- conducteurs d’engins,*

*- conducteurs de véhicules d’entreprise,*

*- conducteurs d’appareils de levage,*

*- travailleurs en hauteur,*

*- salariés appelés à manipuler des produits dangereux,*

*- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes,*

*- … >*

Variante 4. Lorsque la CAE a décidé d’interdire la consommation de toute boisson alcoolisée à l’égard de l’ensemble des postes :

Eu égard aux risques de sécurité auxquels sont exposés l’ensemble des salariés de la CAE en raison des activités exercées et de l’obligation générale de sécurité de l’employeur, la consommation de toute boisson alcoolisée est strictement interdite sur le lieu de travail, y compris aux heures de repas. En effet, < *justifiez les raisons de cette interdiction générale et absolue, par des risques spécifiques liés à la CAE*. >.

Tout « pot de l’amitié » ou autre événement ponctuel doit avoir reçu une autorisation préalable de la Direction de la CAE, mentionnant l’horaire et le lieu de la manifestation, ainsi que les modalités d’introduction et de distribution des boissons alcoolisées.

**Contrôle d’alcoolémie**

Variante 1. Lorsque la CAE a décidé d’interdire la consommation de toute boisson alcoolisée à l’égard de certains postes à risque :

Les salariés affectés à des postes à risque susceptibles de porter atteinte à leur sécurité ou celle des autres, peuvent être soumis à un contrôle d’alcoolémie afin de vérifier au moyen d’un éthylotest ou d’un éthylomètre leur état d’imprégnation alcoolique.

Les postes concernés sont ceux mentionnés à l’article précédent.

Afin de garantir l’objectivité des résultats, le respect de la dignité des personnes et les droits de la défense, les règles suivantes doivent être observées lors de la mise en œuvre d’un tel contrôle.

Le salarié est averti de la décision de procéder à un contrôle d’alcoolémie. Avant la réalisation de ce contrôle, il doit être informé qu’en cas de test positif, il aura la possibilité de solliciter une contre-expertise. Le salarié est également informé qu’en cas de refus de se soumettre au test, il s’expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement.

Le salarié peut demander que le contrôle s’effectue en présence d’un témoin de son choix présent dans la CAE.

Le contrôle doit être pratiqué par une personne habilitée désignée par la Direction. La personne ayant réalisé le test ne doit pas diffuser ou publier les résultats obtenus, mais uniquement les communiquer à la direction de la CAE.

Un contrôle d’alcoolémie positif, un refus de se soumettre au contrôle ou tout autre manquement aux règles précédemment exposées pourra faire l’objet d’une sanction disciplinaire prévue par la présent règlement intérieur, sanction pouvant aller jusqu’au licenciement.

Variante 2. Lorsque la CAE a décidé d’interdire la consommation de toute boisson alcoolisée à l’égard de l’ensemble des postes :

Tous les salariés de la CAE peuvent être soumis à un contrôle d’alcoolémie afin de vérifier au moyen d’un éthylotest ou d’un éthylomètre leur état d’imprégnation alcoolique.

Afin de garantir l’objectivité des résultats, le respect de la dignité des personnes et les droits de la défense, les règles suivantes doivent être observées lors de la mise en œuvre d’un tel contrôle.

Le salarié est averti de la décision de procéder à un contrôle d’alcoolémie. Avant la réalisation de ce contrôle, il doit être informé qu’en cas de test positif, il aura la possibilité de solliciter une contre-expertise. Le salarié est également informé qu’en cas de refus de se soumettre au test, il s’expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement.

Le salarié peut demander que le contrôle s’effectue en présence d’un témoin de son choix présent dans la CAE.

Le contrôle doit être pratiqué par une personne habilitée désignée par la Direction. La personne ayant réalisé le test ne doit pas diffuser ou publier les résultats obtenus, mais uniquement les communiquer à la direction de la CAE.

Un contrôle d’alcoolémie positif, un refus de se soumettre au contrôle ou tout autre manquement aux règles précédemment exposées pourra faire l’objet d’une sanction disciplinaire prévue par la présent règlement intérieur, sanction pouvant aller jusqu’au licenciement.

**Stupéfiants**

Sont interdits la consommation et l’introduction de stupéfiants sur les lieux de travail, ainsi que l’arrivée sur les lieux de travail en état d’imprégnation de stupéfiants.

La consommation de stupéfiants en dehors des lieux de travail n’engendre en aucun cas la responsabilité de la CAE. Elle doit rester compatible avec l’exercice en toute lucidité et en toute sécurité d’une activité professionnelle.

Tout manquement à ces obligations est de nature à justifier une sanction pouvant aller jusqu’au licenciement.

Pour les catégories de postes listées ci-après, en concertation avec le médecin du travail et le CSE s’il en existe un, une vigilance particulière quant à l’état d’imprégnation de drogue de ces salariés sera exercée :

*< Exemples :*

*- opérateurs sur machines,*

*- conducteurs d’engins,*

*- conducteurs de véhicules d’entreprise,*

*- conducteurs d’appareils de levage,*

*- travailleurs en hauteur,*

*-* *salariés appelés à manipuler des produits dangereux ;*

*- salariés appelés à assurer la sécurité des personnes ;*

*- … >*

La CAE pourra solliciter la réalisation d’un test salivaire de dépistage de la consommation de stupéfiants. Ce contrôle pourra être pratiqué, au choix, avant la prise de poste, à la fin de la journée, à n’importe quel moment de la journée, à titre préventif ou en raison d’un comportement permettant de penser que le salarié se trouve sous l’emprise de drogue.

Afin de garantir son objectivité et d’assurer le respect de la dignité et les droits de la défense, le test salivaire de dépistage sera pratiqué par une personne habilitée et formée à cet effet sur la manière de procéder et d’en interpréter les résultats. Cette personne devra s’assurer de la viabilité du test (absence de péremption et conservation), respecter les consignes d’utilisation et éviter tout événement susceptible de fausser le résultat. Cette personne sera tenue de respecter le secret professionnel sur les résultats obtenus.

Le contrôle devra être pratiqué d’une façon discrète et en présence d’un témoin. Les modalités du test ainsi que les résultats seront consignés dans un compte rendu, signé par la personne chargée du contrôle ainsi que par le(s) témoin(s).

Avant la réalisation du test, le salarié sera informé :

- qu’il est en droit de refuser le test ;

- qu’un tel refus pourra entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement ;

- qu’il peut solliciter l'assistance d'un tiers appartenant au personnel de l’entreprise ;

- qu’il peut demander à bénéficier d’une contre-expertise qui devra être effectuée dans les plus brefs délais par le laboratoire de son choix.

En cas de contrôle positif, l’employeur pourra mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer le retour à son domicile du salarié concerné. Une mise à pied conservatoire pourra, le cas échéant, être mise en œuvre.

La CAE pourra également demander une visite médicale au médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours afin de faire cesser le risque provoqué par l’emprise des stupéfiants. Il est à noter que la personne pratiquant le test comme la CAE sont tenus au secret professionnel s'agissant du résultat.

Un contrôle positif aux stupéfiants ou le refus de se soumettre au test lorsqu’il est assorti des garanties pour le salarié (contre-expertise et présence d’un tiers) pourra entraîner la mise en œuvre d’une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement.

**Carte d’identification professionnelle**

Les salariés qui ont l’obligation d’être titulaires de la carte d’identification professionnelle doivent, lorsqu’ils sont sur un chantier de l’entreprise, détenir constamment cette carte ou l’attestation provisoire prévue à l’article R.8294-2 du Code du travail.

Conformément à l’article R.8294-5 du Code du travail, chaque titulaire de la carte d’identification professionnelle ou de l’attestation provisoire est tenu de la présenter sans délai à toute demande des agents de contrôle mentionnés à l’article L. 8271-1-2 dudit code.

Les titulaires de la carte d’identification professionnelle ont l’obligation d’informer dans les plus brefs délais la direction de la CAE en cas de grave dégradation, de perte ou de vol de la carte d’identification professionnelle. En fonction de leur importance et de leur récurrence, les dégradations ou les pertes sont susceptibles de faire l’objet d’une sanction disciplinaire prévue par le présent règlement intérieur.

### 2.2. Dispositions relatives aux sanctions et droits de la défense

#### 2.2.1 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.

Un manquement de l’entrepreneur salarié aux obligations souscrites par lui dans le contrat d’entrepreneur salarié ou dans ses avenants est susceptible de caractériser une faute.

#### 2.2.2 Nature et échelle des sanctions

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par la CAE à la suite d'un agissement considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement, ou non, la présence du membre dans la coopérative, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Dès lors, tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l’objet de l’une ou de l’autre des sanctions suivantes :

* avertissement : réprimande écrite d’un ou de plusieurs comportements fautifs (remis en mains propres contre décharge ou envoyé par lettre recommandée A/R),
* mise à pied disciplinaire d’une durée maximale de <…> jours : suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération,
* mutation disciplinaire : changement de poste,
* rétrogradation : affectation à un poste différent et de niveau inférieur,
* licenciement pour faute : rupture du contrat de travail avec préavis exécuté ou non et versement, le cas échéant, d’une indemnité de rupture, selon l’ancienneté de l’intéressé,
* licenciement pour faute grave : rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité de licenciement,
* licenciement pour faute lourde : rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité de licenciement ni portabilité des couvertures santé et prévoyance.

Toute faute est aggravée par la récidive.

#### 2.2.3 Droits de la défense et procédure disciplinaire

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 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 L. 1332-5 du Code du travail).

La procédure applicable en matière disciplinaire est déterminée par les textes suivants :

**- article L. 1332-1 du code du travail**

« *Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui* ».

**- article L. 1332-2 du code du travail**

« *Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.*

*Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.*

*Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.*

*La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé* ».

**- article L. 1332-3 du code du travail**

« *Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L1332-2 ait été respectée* ».

En outre, les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail, à combiner avec la procédure susvisée en matière disciplinaire ainsi qu’avec celle applicable aux salariés protégés.

### 2.3 Dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes.

#### 2.3.1 Harcèlement moral

**Article L. 1152-1 du code du travail**

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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* ».

**Article L. 1152-2 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.*

*Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article 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. 1152-3 du code du travail**

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

Article L.1152-5 du code du travail « *Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire* ».

**Article L. 1155-2 du code du travail**

« *Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.*

*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 peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue* ».

#### 2.3.2 Harcèlement sexuel

**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* ».

**Article L. 1153-2 du code du travail**

« *Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, 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.*

*Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article 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. 1153-4 du code du travail**

« *Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et à L. 1153-2 est nul* ».

**Article L. 1153-5 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 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. La liste de ces services est définie par décret*. »

**Article L. 1153-6 du code du travail**

« *Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire* ».

#### 2.3.3 Agissements sexistes

**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* ».

### 2.4 Dispositions relatives à la protection des lanceurs d’alerte

Est un lanceur d’alerte toute 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* ».

Si la CAE compte moins de 50 salariés et ne dispose pas de procédure de recueil des alertes professionnelles :

Si un salarié prend connaissance de telles informations (sans que ces informations soient soumises au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat), il lui appartient de signaler ces informations auprès de son supérieur hiérarchique direct ou indirect ou auprès de l’employeur [ou auprès du référent désigné à cet effet par l’employeur et dont le nom est indiqué sur les affichages obligatoires existants dans la CAE.

Si la CAE compte au moins 50 salariés :

Si un salarié prend connaissance de telles informations (sans que ces informations soient soumises au secret de la défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat), il lui appartient de signaler ces informations en utilisant le dispositif de recueil d’alerte mis en place dans la CAE (indiquer le ou les lieux où cette procédure peut être consultée / est affichée).

Le salarié lanceur d’alerte bénéficie des protections contre les mesures de représailles prises suite au signalement ou la divulgation de l’alerte. Cette protection est prévue par l’article L. 1132-3-3 du Code du travail.

## 3. Dispositions applicables à l’ensemble des travailleurs à l’exclusion des entrepreneurs salariés

### 3.1 Exclusion des entrepreneurs salariés

Aux termes de l’article L. 7332-2 du Code du travail la coopérative d’activité et d’emploi n’est pas responsable de l’application, au profit des entrepreneurs salariés associés :

- de la législation relative à la durée du travail, au repos et aux congés ;

- ainsi que les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Néanmoins la coopérative doit appliquer l’ensemble de ces dispositions lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord (C. trav., art. L. 7332-2).

La coopérative d’activité et d’emploi « … » ne fixe pas les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail des entrepreneurs salariés. Les entrepreneurs salariés sont donc exclus du champ du présent titre.

Toutefois, aux termes de l’article R. 7331-4 du Code du travail, la CAE informe et conseille les entrepreneurs salariés aux fins d’assurer eux-mêmes leur sécurité ou de protéger leur santé dans l’exercice de leur activité. La nature de ces obligations d’information et de conseil sont mentionnées dans le contrat d’entrepreneur salarié, de même que les engagements que prend l’entrepreneur salarié à cet égard. Il est rappelé qu’un manquement de l’entrepreneur salarié aux obligations souscrites par lui dans le contrat d’entrepreneur salarié ou dans ses avenants est susceptible de caractériser une faute (§2.2.1).

### 3.2 Horaires de travail et exécution du travail

#### 3.2.1 Horaires de travail

Les salariés doivent respecter l’horaire collectif de travail qui leur est applicable.

Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans l’accord de la direction.

Les catégories de salariés régies par des dispositions conventionnelles particulières relatives au temps de travail, telles que les salariés à temps partiels ou ceux ayant conclus une convention de forfait en jours, doivent respecter les dispositions spécifiques qui les concernent.

Sous réserve des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail relatifs au droit de retrait, aucun salarié ne peut s’absenter de son poste de travail sans motif valable et communiqué préalablement à la direction de la CAE. Cette disposition ne s’applique pas aux représentants du personnel dans l’exercice de leurs mandats.

Tout retard devra être justifié auprès < du service du personnel /du responsable hiérarchique du salarié…>. Les retards réitérés et non justifiés sont susceptibles de faire l’objet d’une des sanctions prévues par le présent règlement intérieur.

#### 3.2.2 Exécution du travail

Dans l’exécution des tâches qui lui sont confiées, chaque salarié est tenu de se conformer aux directives qui lui sont données par son responsable hiérarchique.

### 3.3 Santé, sécurité, droit d’alerte et de retrait

**Médecine du travail**

Tout salarié est tenu de se soumettre aux visites et examens obligatoires prévus par la réglementation relative à la médecine du travail. Conformément à l’article R. 4624-39 du Code du travail, le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu’aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l’employeur.

**Obligation générale de prévention**

Conformément aux instructions qui lui sont données par la CAE, et dans les conditions prévues au présent règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (C. trav., art. L. 4122-1).

**Respect des prescriptions**

Tout salarié doit respecter les prescriptions générales prévues par la réglementation en matière de santé.

Il doit se conformer à toutes les indications générales ou particulières édictées par la direction et portées à sa connaissance tant par le présent règlement que par note de service.

Tout salarié doit respecter toutes les mesures de sécurité et de protection individuelles ou collectives existantes.

Chaque salarié doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité de son poste de travail et des zones sur lesquelles il va évoluer. Il doit avoir conscience de la gravité des conséquences de leur non-respect.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (C. trav., art. L. 4122-1).

L’employeur peut, le cas échéant, appeler les salariés à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu’elles apparaissent comme compromises.

Tout manquement aux obligations relatives à la santé et à la sécurité est susceptible de faire l’objet d’une sanction disciplinaire prévue par le présent règlement intérieur.

**Sécurité**

Tout salarié doit se conformer strictement aux règles de sécurité prescrites tant par la règlementation que par les consignes particulières qui lui sont données en ce domaine et portées à sa connaissance par tout moyen.

Lorsqu’il exécute des travaux pour lesquels le port des équipements de protection individuelle a été rendu obligatoire par les consignes particulières de sécurité ou par la réglementation, le salarié doit porter les appareils ou dispositifs de protection individuelle mis à sa disposition par la CAE.

Tout salarié est tenu de veiller à la conservation des équipements de protection individuelle mis à sa disposition.

Il est également interdit :

• d’entreposer dans le local - vestiaire des produits ou matériels dangereux ou salissants ainsi que des matériaux,

• d’enfreindre les règles de circulation ou celles relatives aux zones de déplacements sur chantier,

• d’utiliser des machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, dont on n’a pas la charge, ou dans un but différent de celui pour lequel ils ont été confiés,

• de conduire les engins de chantier et appareils de levage sans autorisation de conduite valide et correspondant à la catégorie de l’équipement de travail utilisé.

**Droit d’alerte et de retrait**

Tout salarié doit alerter immédiatement son responsable hiérarchique de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu’elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu’il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d’une telle situation sans encourir de sanction (C. trav., art. L. 4131-1 et L. 4131-3).

Le droit de retrait est exercé de telle manière qu’elle ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (C. trav., art. L. 4132-1).

## 4. Dépôt publicité et entrée en vigueur

### 4.1 Formalités et dépôts

Conformément aux dispositions des articles L. 1321-4, R. 1321-1, R. 1321-2 et R. 1321-4 du Code du travail, le présent règlement intérieur a été :

• communiqué en double exemplaire à l’inspecteur du travail de « … » ;

• déposé en un exemplaire au secrétariat du Conseil des Prud’hommes dont dépend la CAE ;

• affiché le même jour dans les locaux du siège social de la coopérative.

***Variante en présence d’un CSE :***

Conformément aux articles L. 1321-4, R. 1321-1, R. 1321-2 et R. 1321-4 du Code du travail, le présent règlement intérieur a été :

* soumis pour avis au comité social et économique ;
* communiqué en double exemplaire à l’inspecteur du travail de « … » ;
* déposé en un exemplaire au secrétariat du Conseil des Prud’hommes dont dépend la CAE ;
* affiché le même jour dans les locaux du siège social de la coopérative.

### 4.2 Entrée en vigueur

Le présent règlement ne peut entrer en vigueur qu’à l’expiration du délai d’un mois après l’accomplissement des formalités de dépôt et de publicité mentionnées ci-avant, soit à compter du « …. ».

### 4.3 Modifications

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

Fait à, Le