

---

## RÈGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AU PERSONNEL

---

### I – PRÉAMBULE

#### Article 1 – Objet et champs d'application

- 1.1 Conformément à **l'article L.1321-1 du code de travail**, ce présent règlement fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.
- 1.2 Il vient en complément des dispositions conventionnelles applicables dans la branche professionnelle et en complément des règlements intérieurs applicables dans chacune des entreprises utilisatrices au Ge(iq) et organismes de formation auprès desquels les salariés sont détachés et formés.
- 1.3 Dans la mesure où il est destiné à organiser la vie dans le Geiq dans l'intérêt de tous, le règlement intérieur s'impose à tous les salariés du Geiq, sans réserve, et en tout lieu de travail du Ge(iq) (lieux de travail, cantine, parking, salle de formation, etc.).
- 1.4 La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder les dérogations justifiées.
- 1.5 Les dispositions de ce règlement relatives à la discipline d'une part, à l'hygiène et à la sécurité d'autre part, s'appliquent également aux stagiaires présents dans le Ge(iq) et de façon générale, à toute personne qui exécute un travail dans le Ge(iq), qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail à celui-ci.
- 1.6 Des notes de service, établies dans les mêmes conditions que le présent règlement, peuvent compléter ou préciser les dispositions du présent règlement ou ses modalités d'application. Elles peuvent avoir la même portée générale que le règlement intérieur ou fixer les modalités d'application particulières à certains services ou à certaines catégories de salariés.
- 1.7 Un exemplaire du règlement intérieur peut être remis à chaque nouveau salarié, lors de son embauche ou de son entrée dans le Ge(iq), pour qu'il en prenne connaissance. Ce document est également affiché dans le bureau de la direction.

### II – DISPOSITIONS RELATIVES À LA DISCIPLINE

#### Article 2 – Discipline générale

- 2.1 Tout membre du personnel doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique et de l'encadrement en général, ainsi qu'aux consignes et prescriptions portées à sa connaissance par voie de notes de service ou d'affichage et aux consignes données par les responsables des entreprises utilisatrices et organismes de formation dans lesquelles ils sont détachés et formés, sous peine de sanction disciplinaire.
- 2.2. Les insultes orales ou écrites, les disputes, toute forme de violence ou tout comportement vexatoire ou susceptible de porter atteinte à la dignité d'une personne pouvant entraîner une ambiance délétère au travail sont interdits, sous peine de sanction disciplinaire.

### Article 3 – Horaires de travail

- 3.1 Les salariés doivent respecter l'horaire de travail applicable dans le(es) entreprise(s) d'accueil.
- 3.2 Conformément à la législation en vigueur, la durée du travail s'entend du travail effectif. Ceci implique que chaque salarié se trouve à son poste de travail (en tenue de travail) aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail. Les heures de formation, assimilable à du temps de travail effectif, sont soumises aux mêmes règles que celles sus-mentionnées.

### Article 4 – Accès aux locaux de travail

- 4.1 Le personnel n'a accès aux locaux du Ge(iq) ou de l'entreprise utilisatrice ou de l'organisme de formation que pour l'exécution de son contrat de travail, il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux du travail pour une autre cause sauf s'il peut se prévaloir :
- Soit d'une disposition légale (disposition relative aux droits de la représentation du personnel notamment) ;
  - Soit d'une autorisation délivrée par le responsable du Ge(iq) ou de l'entreprise utilisatrice ou de l'organisme de formation.
- 4.2 Il est interdit au personnel d'introduire ou de faire introduire sur le lieu de travail des personnes étrangères à celle-ci, sans raison de service sauf dispositions légales particulières (intéressant les représentants du personnel et des syndicats notamment) ou sauf autorisation de la direction.

### Article 5 – Retards, Absences

- 5.1 Pour une bonne organisation et un bon fonctionnement du Ge(iq), de l'entreprise utilisatrice et de l'organisme de formation, tout salarié absent ou en retard est tenu d'informer **dans les plus brefs délais**, l'organisme de formation dans lequel il est formé, ou l'entreprise dans laquelle il est détaché. Dans tous les cas le Ge(iq) doit également être informé au même moment de la durée probable du retard ou de son absence.
- 5.2 Tout retard doit être justifié auprès de l'entreprise dans laquelle il est détaché et du service administratif du Ge(iq). Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par l'article 11 du présent règlement.
- 5.3 **L'absence pour maladie ou accident** devra, sauf cas de force majeure, **être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical** au service administratif du Ge(iq) indiquant la durée probable de l'absence. Cette justification aura à être renouvelée dans les meilleurs délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.
- 5.4 **Toute absence autre que l'absence pour maladie** ou accident doit être justifiée au service administratif du Ge(iq) **dans les 48 heures maximum**, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée dans ces conditions peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation (voir ci-dessous les dispositions de l'article 6), sauf pour les personnes appelées à s'absenter de façon régulière en raison de leur fonction ou détenant un mandat de représentant du personnel.

## **Article 6 – Sorties pendant les heures de travail**

- 6.1 Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles et nécessairement soumis à l'autorisation du Ge(iq) de l'entreprise de mise à disposition dans le cadre des périodes de mise à disposition ou de l'organisme de formation selon le planning. Par ailleurs, sans préjudice des dispositions de l'article L. 4131-3 du Code du travail, les sorties non liées à l'exercice du droit de retrait sont subordonnées à une autorisation délivrée par la Direction de l'entreprise dans laquelle le salarié est détaché. En conséquence, toute sortie sans autorisation pourra être considérée comme un abandon de poste et sera donc sanctionnée comme tel.  
Dans le cadre de l'utilisation des heures de délégation, les représentants du personnel n'ont pas à requérir l'autorisation de leur hiérarchie qui se borne à recueillir l'information préalable à leur absence.
- 6.2 Les cas pour lesquels les autorisations de sortie peuvent éventuellement être accordées sur justification sont les suivants :
- salarié malade sur le lieu de travail et regagnant son domicile ;
  - événement familial grave survenant inopinément ;
  - convocation impérative d'une administration ;
  - soins médicaux réguliers, sous réserve d'accord préalable de la Direction ;
  - heures de formation, sous réserve d'accord préalable de la direction ;
  - examens professionnels.

## **Article 7 – Prévention des accidents**

- 7.1 Tout accident, même léger, survenu au cours du travail (ou du trajet) doit être porté à la connaissance du Ge(iq) et de l'entreprise d'accueil le plus rapidement possible dans la journée, ou, au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime.

## **Article 8 – Fouilles**

- 8.1 Pour des raisons de sécurité collective, en cas de disparition de matériel appartenant au Ge(iq) à une entreprise utilisatrice, à un organisme de formation, ou s'il existe des risques particuliers de vol, la Direction du Ge(iq) peut procéder à une vérification, avec le consentement des intéressés, du contenu des divers effets et objets personnels. Cette vérification sera effectuée dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes concernées qui seront averties de leur droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin. Dans la mesure du possible, le consentement des personnes sera recueilli en présence d'un tiers appartenant au Ge(iq) ou d'un représentant du personnel.  
En cas de refus du salarié, la direction du Ge(iq) pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent.

## **Article 9 – Usage du matériel du Ge(iq), de l'Entreprise Utilisatrice et de l'organisme de formation**

- 9.1 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 ; il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles, sans autorisation. Il est également interdit d'envoyer toute correspondance personnelle aux frais du Ge(iq), de l'entreprise utilisatrice ou de l'organisme de formation.

- 9.2 Il est interdit de communiquer un quelconque document ou une quelconque information à un tiers étranger au Ge(iq), à l'entreprise utilisatrice ou à l'organisme de formation. Aucune donnée personnelle ne doit être transmise sans l'accord préalable, le salarié étant soumis à un devoir de confidentialité.
- 9.3 Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter le Ge(iq), restituer tout matériel et/ou document en sa possession et appartenant au Ge(iq) ou à l'entreprise d'accueil.
- 9.4 Il est interdit d'emporter des objets appartenant au Ge(iq), à l'entreprise utilisatrice ou à l'organisme de formation sans autorisation.

### Article 10 – Usage des locaux du Ge(iq) ou de l'entreprise utilisatrice

- 10.1 Les locaux du Ge(iq) et les lieux de travail sont réservés exclusivement aux activités professionnelles de ses membres. Les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas d'urgence et autant que faire se peut être effectuées durant les pauses règlementées (pendant la pause repas notamment).
- 10.2 Il est interdit d'introduire dans les lieux de travail des objets et des marchandises destinés à y être vendus.
- Il est interdit de faire circuler sans autorisation de la direction des listes de souscription ou de collecte ; seules la collecte des cotisations syndicales et la diffusion des publications et tracts syndicaux peuvent être faits sans autorisation, dans les conditions prévues par la loi.
- 10.3 L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet ; les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées ou détruites.

## III – SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

### Article 11 – Sanctions disciplinaires

- 11.1 Tout manquement à la discipline ou à l'une des dispositions du présent règlement intérieur, des notes de service, ou consignes prises en application dudit règlement, pourra faire l'objet de l'une des sanctions prévues à l'alinéa suivant, en fonction de sa gravité.
- 11.2 Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :
- **Avertissement ou blâme** : observation écrite (formulée dans une lettre ou un courriel) destinée à attirer l'attention ;
  - **Mise à pied disciplinaire de 1 à 6 jours ouvrables, suspension temporaire du contrat sans rémunération** ;
  - **Mutation disciplinaire**, Changement de poste à titre de sanction ;
  - **Rétrogradation** : affectation à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur ;
  - **Rupture du contrat de travail**, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

**Réalisé avec le soutien du Fonds Social Européen**

A titre indicatif donc non exhaustif, des sanctions pourront être appliquées, dans les cas suivants :

- Etat d'ébriété,
- Refus de travailler sans motif légitime, sous réserve des dispositions liées à l'exercice du droit de retrait,
- Absence injustifiée,
- Non respect des horaires,
- Rixes, injures et violences à l'encontre d'un membre du personnel,
- Insultes et/ou voies de fait envers un supérieur hiérarchique ou un collègue,
- Insubordination ;
- Non port des équipements de protection individuelle ;
- Non-respect du principe de confidentialité ;
- Non-respect du principe de neutralité ;
- Détournement, vol, abus de confiance,
- Bris et détérioration volontaire du matériel,
- Infractions graves aux lois et règlements concernant la sécurité au travail,
- Désorganisation volontaire de la bonne marche de l'entreprise...

**Article 12 – Droit de la défense**

- 12.1 Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.
- 12.2 En outre, toute sanction, "sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans le GEIQ, la fonction, la carrière ou, la rémunération du salarié", sera entourée des garanties de procédure prévues par les **articles L.1232-1 et suivants et L.1332-1 et suivants du code du travail**.

**IV – HYGIENE ET SECURITE****Article 13 – Hygiène**

- 13.1 Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement ou sur le lieu de travail en état d'ébriété ou sous l'emprise de la drogue.  
La direction du Ge(iq) pourra imposer l'alcootest aux salariés qui occupent des postes à risque (presse, machines à bois, tours, accès au poste en hauteur, conduite de véhicule, pont roulant et pont portique, chariots élévateurs, machines reconnues comme dangereuses...) après en avoir été alertée par la direction de l'entreprise utilisatrice, et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes ou pour leur entourage.  
Le contrôle sera effectué en présence d'une tierce personne par un agent habilité désigné par la direction du Ge(iq).  
Le salarié contrôlé a la possibilité de solliciter une contre-expertise.
- 13.2 Il est interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans les locaux de travail des boissons alcoolisées.
- 13.3 Il est interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans l'établissement tout produit stupéfiant dont l'usage est interdit par la loi. L'employeur ou une personne habilitée se réserve le droit d'opérer un test salivaire de détection immédiate de produit stupéfiant. Le salarié dont le test se révélerait positif bénéficiera, en cas de contestation du résultat, d'une contre-expertise.
- 13.4 Chaque salarié doit laisser son poste de travail propre et organisé afin qu'en son absence, toute personne intervenant sur le poste puisse reprendre le travail dans de bonnes conditions.



- 13.5 Le refus du salarié de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène et à la sécurité peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

#### **Article 14 – Sécurité et prévention**

- 14.1 Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées sur les lieux de travail du GEIQ du centre de formation et des entreprises utilisatrices dans lesquelles il est détaché et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.
- 14.2 Chaque membre du personnel, s'engage à respecter scrupuleusement l'ensemble des prescriptions prises pour limiter la propagation d'un virus dans le cadre de la gestion d'une crise sanitaire qui interviendrait notamment : en respectant les gestes barrières, les règles de distanciation sociale, le port des équipements dédiés (*kit de protection : gants, masques, usage des solutions hydroalcooliques*), les mesures d'hygiène telles que le lavage des mains, tousser ou éternuer dans son coude ainsi que les mesures d'hygiène spécifiques associées au poste de travail (*désinfection des outils avant toute utilisation, ...*).
- Pour garantir la sécurité du personnel, le GEIQ se réserve le droit, si la situation l'exige, d'instaurer la prise de température systématique des salariés à l'entrée de la structure par voie de thermomètre, dans le respect de la dignité du salarié et dans un souci de sécurisation de l'environnement et de la collectivité de travail ».
- 14.3 Chaque membre du personnel s'engage au port de son équipement de protection individuelle sur son lieu de travail ou dans le cadre des heures de formation dispensées par l'organisme de formation, sous peine de sanction prévues au présent règlement.
- 14.4 Conformément aux instructions ci-dessus, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation, et selon ses possibilités, de sa santé et de celle de ses collègues de travail.
- 14.5 Les membres du personnel sont tenus d'utiliser moyens de protection individuelle et collective mis à leur disposition et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet. L'inobservation de ces règles ainsi que l'enlèvement, la modification ou la neutralisation d'un dispositif de protection des machines ou des équipements pourront donner lieu à des sanctions disciplinaires.
- 14.6 En application du décret 2006-1386 du 15 novembre 2006, il est strictement interdit de fumer dans tous les lieux de travail fermés et couverts, qu'ils soient affectés à un usage collectif ou individuel (Circ. Min. trav., 24 novembre 2006). Par ailleurs et conformément au décret n°2017-633 du 25 avril 2017, il est strictement interdit de vapoter dans certains lieux collectifs, notamment dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Cette interdiction de fumer et de vapoter est valable tant dans l'enceinte du Ge(iq) que dans celles des entreprises d'accueil ou des organismes de formation.
- 14.7 Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs, brancards, ...), en dehors de leur utilisation normale, et d'en rendre l'accès difficile.
- 14.8 En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise.
- 14.9 Le refus du salarié de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

## Article 15 – Modalités d'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait

15.1 En application de **l'article L4131-1 du code du travail**, le travailleur **alerte** immédiatement au Geiq, au responsable de l'entreprise adhérente ou de l'organisme de formation de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

15.2 Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

## **V – DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCELEMENT SEXUEL**

### Article 16

16.1 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 répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Selon les articles L. 1153-2 et suivants du Code du travail, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

16.2 L'article L. 1153-6 dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 1153-1.

## VI – DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCELEMENT MORAL

### Article 17

- 17.1 Selon les dispositions de l'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 des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.
- Toute rupture de contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.
- Par ailleurs, en application de l'article L. 1152-5 du Code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 1152-1.

## VII – DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGISSEMENTS SEXISTES

### Article 18

- 18.1 En application des dispositions de l'article L.1321-2 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des agissements liés à son sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

## VIII – CLAUSE DE NEUTRALITÉ

### Article 19

- 19.1 Selon les dispositions de l'article L. 1321-2-1 du Code du travail, le principe de neutralité impose aux salariés une restriction quant à la manifestation de ses convictions, notamment politiques et religieuses, sous réserve qu'elle soit justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et qu'elle soit proportionnée au but recherché.

## IX – ENTRE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU RÈGLEMENT

### Article 20 – Date d'entrée en vigueur

- 20.1 Ce nouveau règlement entre en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> Juillet 2020. Il a été préalablement affiché conformément aux dispositions du Code du travail, communiqué à l'inspecteur du travail et déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes territorialement compétent.



## Article 21 – Modifications ultérieures

- 21.1 Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement sera, conformément au Code du travail, soumis à la même procédure, étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au GEIQ du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Fait à Laval, le .../.../2022

Le Président du GEIQ