

Date de mise à jour : 28/12/2021

## REGLEMENT INTERIEUR

### I. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

#### **1. Objet**

Le présent règlement intérieur, qui a pour objet de rappeler à chacun ses droits et devoirs afin d'organiser la vie dans l'entreprise dans l'intérêt de tous, fixe :

- Les principes généraux à respecter en matière d'hygiène et de sécurité;
- Les règles de discipline applicables dans l'entreprise;
- La nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires.

#### **2. Champ d'application**

Le présent règlement s'applique dans l'ensemble « des locaux, lieux de travaux, parking » de Paris. **Informations obligatoires du Code du travail (la convention collective applicable, informations sur l'inspection du travail, la médecine du travail,...). Art.L2262-5, R2262-1 à R2262-3, Article D4711-1.**

Le présent règlement relatif à l'hygiène et la sécurité s'applique, sauf dispositions particulières contraires ou spécifiques, à tous les stagiaires, sans réserve.

### II. DISCIPLINE GENERALE

#### **3. Usage général des locaux et du matériel de l'entreprise**

Les locaux et le matériel de l'entreprise sont réservés aux activités professionnelles.

Il est notamment interdit :

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

Tout stagiaire est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail. Les lignes informatiques et téléphoniques mises à la disposition du personnel ne peuvent être utilisées à des fins personnelles que si celles-ci sont liées aux nécessités impératives de la vie privée.



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

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

#### **4. Comportement général du stagiaire**

Chaque stagiaire doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité. Toute rixe, injure, insulte, comportement agressif, incivilité est interdit dans l'entreprise, a fortiori lorsqu'ils sont pénalement sanctionnables. Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe, sexiste et/ou discriminant au sens des dispositions du Code du travail et du Code pénal.

### III. HYGIENE ET SECURITE

#### **5. Dispositions générales**

Les règles légales d'hygiène et sécurité doivent être respectées, ainsi que les consignes imposées en la matière par la Direction. **Voir Annexe Numéros d'urgence. (Art.D4711-1).**

Chaque stagiaire doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

#### **6. Consigne de sécurité**

Le stagiaire doit impérativement respecter, dans l'intérêt de tous, toutes les consignes de sécurité, même verbales données par la Direction. **Consignes de sécurité selon le code du travail. Art.R4227-1 à 57.**

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle doivent être utilisées dans les conditions optimales prévues par:

- le constructeur,
- le fabricant,
- ou expliquées par le responsable hiérarchique lors d'une information spécifique sur le sujet.

Le personnel est tenu de connaître parfaitement les consignes relatives à la lutte contre les incendies qui sont affichées dans l'entreprise et doit s'y conformer.

#### **7. Repas et boissons alcoolisées**

En application de l'article R.4228-21 du Code du travail, il est interdit au personnel de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail.

L'introduction de drogue ou boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise est interdite.

S'agissant des boissons alcoolisées, des autorisations particulières et exceptionnelles peuvent être délivrées.

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

#### **8. Interdiction de fumer**



Il est formellement interdit de fumer dans l'enceinte de l'entreprise, conformément à Article L.3511-7 du Code de la santé publique. Art.R.3511-1 à 13.

#### Article L3511-7

Il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, notamment scolaire, et dans les moyens de transport collectif, sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs. L'entreprise autorise des pauses « cigarettes ».

### **9. Harcèlement sexuel**

Conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, aucun stagiaire, aucun candidat à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné 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 les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun stagiaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire tout stagiaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

#### Article L1152-2

Aucun stagiaire ne peut être sanctionné 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 répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

### **10. Harcèlement moral**

Conformément à l'article L.1152-1 du Code du travail, aucun stagiaire 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 stagiaire ne peut être sanctionné 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.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire tout stagiaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

#### Article L1152-1



Aucun stagiaire 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.

## **11. Sanctions et procédures disciplinaires**

Tout manquement du stagiaire à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur pourra faire l'objet d'une sanction ou d'une procédure disciplinaire régie par les articles R 6352-3 à R 6352-8 du code du travail reproduits à la suite.

*Article R6352-3 - Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.*

*Article R6352-4 - Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.*

*Article R6352-5 - Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé comme suit : 1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;*

*2° Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;*

*3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.*

*Article R6352-6 - La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire par lettre recommandée ou remise contre récépissé.*

*Article R6352-7 - Lorsque l'agissement a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article R. 6352-4 et, éventuellement, aux articles R. 6352-5 et R. 6352-6, ait été observée.*

## **12. Entrée en vigueur**

Le présent règlement intérieur entrera en vigueur le 4/11/2019