

**REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AU PERSONNEL EN INSERTION  
DU GEIQ BTP 31**

**I – Préambule**

**Article 1 – Objets 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 professionnelles et en complément des règlements intérieurs applicables dans chacune des entreprises adhérentes au GEIQ BTP 31 chez lesquelles les salariés sont détachés et organismes de formation auprès desquels les salariés sont.
- 1-3 Le règlement intérieur s'impose à tous les salariés du GEIQ BTP 31, sans réserve et en tout lieu de travail du GEIQBTP 31 (lieux de travail, lieux de prise des repas, organismes de formations, parking...)
- 1-4 La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder des dérogations justifiées.
- 1-5 Les dispositions de ce règlement relatives à l'hygiène et à la sécurité s'appliquent également aux stagiaires présents dans le GEIQ BTP 31.
- 1-6 Des notes de services, établies dans les mêmes dispositions que le présent règlement intérieurs, 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.
- 1-7 Le règlement intérieur est communiqué à chaque nouveau salarié, lors de son embauche ou de son entrée dans le GEIQ BTP 31, pour qu'il en prenne connaissance et le respecte. Ce document est également affiché dans les locaux du GEIQ BTP 31 (sur tableau affichage 1<sup>er</sup> étage)

## **II - Dispositions relatives à la discipline**

### **Article 2 – Discipline générale**

2-1 Les membres du personnel doivent adopter dans l'exercice de leurs fonctions une tenue, un comportement et des attitudes qui respectent la liberté et la dignité de chacun.

2-2 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 adhérentes dans lesquelles ils sont détachés.

2-3 Les insultes orales et écrites, les disputes ou tous comportements vexatoires pouvant entraîner une mauvaise ambiance au travail sont interdits.

### **Article 3 – Horaires de travail**

3-1 Les salariés doivent respecter l'horaire de travail affiché dans les entreprises 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, sauf cas de force majeure et sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel.

### **Article 4 – Accès aux locaux de travail et usages des locaux**

4-1 le personnel n'a accès aux locaux du GEIQ BTP 31 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 GEIQ BTP 31 ou de l'entreprise utilisatrice ou de l'organisme de formation.

4-2 Les locaux du GEIQ BTP 31 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).

Il est interdit

- 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 ou sauf autorisation de la direction et sous réserve de l'exercice des droits syndicaux et des droits des représentants du personnel.

- d'introduire dans les lieux de travail des objets et des marchandises destinés à y être vendus
- de faire circuler sans autorisation de la direction des listes de souscription ou de collecte sans autorisation : 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.
- d'emporter quoi que ce soit sans autorisation

## **Article 5 – Retards – Absences – Sorties pendant les heures de travail**

5-1 Pour une bonne organisation et un bon fonctionnement du GEIQ BTP 31 et 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 tout d'abord l'entreprise dans laquelle il est détaché, l'organisme de formation dans lequel il est formé puis le GEIQ BTP 31, de la durée probable de son absence. Toute absence ou retard doit être justifié au service administratif du GEIQBTP 31 dans les 48 heures maximum, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée ou retards réitérés injustifiés dans ces conditions peuvent faire l'objet d'une sanction prévues par l'article 9 du présent règlement.

5-2 L'absence pour maladie ou accident devra être justifiés **dans les 48 heures** par l'envoi d'un certificat médical au service administratif du GEIQ BTP 31. Cette justification aura à être renouvelée dans les meilleurs délais et conditions si le médecin décide d'une prolongation d'absence.

5-3 Toutes absences autres que l'absence pour maladie ou accident doit être justifiée au service administratif du GEIQ BTP 31 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.

## **Articles 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 GEIQ BTP 31, 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 (a priori) 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.

## **Articles 7 – Prévention des accidents**

7-1 Tout accident survenu au cours du travail ou du trajet doit être porté à la connaissance du GEIQ BTP 31 et de l'entreprise utilisatrice le plus rapidement possible dans la journée, ou, au plus tard dans les 24 heures pour qu'il puisse être déclaré comme tel, sauf en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou motif légitime.

## **Article 8 - Fouilles**

8-1 Pour des raisons de sécurité collective, en cas de disparition de matériel appartenant au GEIQ BTP 31, à une entreprise utilisatrice, à un organisme de formation, ou s'il existe des risques particuliers de vol, la Direction du GEIQ BTP 31 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 GEIQ BTP 31 ou d'un représentant du personnel.

En cas de refus du salarié, la direction du GEIQ BTP 31 pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent

## **Article 9 - Usage du matériel du GEIQ BTP 31 ou de l'entreprise utilisatrice**

9-1 Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état 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.

9.2 Il est interdit de communiquer un quelconque document ou une quelconque information à un tiers étranger au GEIQ BTP 31, à l'entreprise utilisatrice ou à l'organisme de formation.

9.3 Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter le GEIQ BTP 31, restituer tout matériel et/ou document en sa possession et appartenant au GEIQ BTP 31 ou à l'entreprise d'accueil.

9.4 Il est interdit d'emporter des objets appartenant au GEIQ BTP 31, à l'entreprise utilisatrice ou à l'organisme de formation sans autorisation

## **Article 10 - confidentialité des données à caractère personnel.**

Tout salarié s'engage, conformément aux articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'aux articles 32 à 35 du règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016, à prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de ses attributions afin de protéger la confidentialité des informations auxquelles il accède, et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

Tout salarié s'engage en particulier à :

ne pas utiliser les données auxquelles il peut accéder à des fins autres que celles prévues par ses attributions;

ne divulguer ces données qu'aux personnes dûment autorisées, en raison de leurs fonctions, à en recevoir communication, qu'il s'agisse de personnes privées, publiques, physiques ou morales;

ne faire aucune copie de ces données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de ses fonctions;

prendre toutes les mesures conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de ses attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données;

prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art pour préserver la sécurité physique et logique de ces données;

s'assurer, dans la limite de ses attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données;

en cas de cessation de ses fonctions, à restituer intégralement les données, fichiers informatiques et tout support d'information relatif à ces données.

Cet engagement de confidentialité, demeurera effectif, sans limitation de durée après la cessation des fonctions, quelle qu'en soit la cause, dès lors que cet engagement concerne l'utilisation et la communication de données à caractère personnel.

## **Article 11 - Information et affichage**

11-1 La circulation de l'information se fait par l'affichage sur le panneau prévu à cet effet. La publicité commerciale, la propagande politique, syndicale et religieuse sont interdites dans l'enceinte du GEIQ BTP 31.

## **III - Sanctions et droits de la défense des salariés**

### **Article 12 - Sanctions disciplinaires**

12-1 Tout manquement à la discipline ou à une quelconque des dispositions du règlement intérieur, des notes de services ou consignes prises en application du règlement, pourra faire l'objet de l'une des sanctions suivantes, en fonction de sa gravité.

12-2 Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement écrit
- blâme : observation écrite (formulée dans une lettre) 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 anticipée de contrat à durée déterminée pour faute grave
- Licenciement pour motif disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute

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

- Ivresse
- Refus de travailler sans motif légitime
- Absence injustifiée
- Non-respect des horaires
- Injures, violences, menaces à l'encontre d'un membre du personnel
- Insultes et ou voies de fait envers un supérieur hiérarchique ou un collègue
- Détournement, vol, abus de confiance
- Insubordination
- Non port des équipements de protection individuelle
- Non-respect du principe de confidentialité
- Non-respect du principe de neutralité
- 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
- Quitter le chantier sans autorisation, abandon de son poste de travail

## **Article 13 – Droit de la défense**

13 -1 Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié

13 -2 En outre, toute sanction sera entourée des garanties de procédure prévues par le code du Travail (articles 1332-1 et suivants).

## **IV- Hygiène et sécurité**

### **Article 14 – Hygiène**

14-1 il est interdit de pénétrer ou de séjourner dans l'établissement, aux sièges et dépôts des entreprises adhérentes, sur les chantiers, ainsi que dans les organismes de formation sous l'emprise de drogue ou d'alcool.

Il est interdit d'introduire, de distribuer, de consommer dans les locaux de travail de la drogue, plus généralement des psychotropes ou des boissons alcoolisées.

La direction du GEIQ BTP 31 pourra imposer l'alcootest aux salariés qui occupent des postes à risques après en avoir alertée la direction de l'entreprise adhérente, et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux même ou pour leur entourage. Le contrôle sera effectué en présence d'une tierce personne par un agent habilité désigné par la direction du GEIQ BTP 31.

Le salarié a la possibilité de solliciter une contre-expertise.

Des contrôles inopinés pourront avoir lieu sur demande de la direction de l'entreprise utilisatrice ou de la direction du GEIQ BTP 31.

14-2 En application du décret 2006-1386 du 15 novembre 2006, il est strictement interdit de fumer dans les lieux de travail fermés et couverts qu'ils soient affectés à un usage collectif ou individuel (Circ.Min.trav,24 novembre 2006).

14-3 Chaque salarié doit laisser son poste de travail propre et organisé. En cas d'absence toute personne intervenant sur le poste doit pouvoir reprendre le travail sans problème.

14-4 Le refus du salarié de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

## **Article 15 – Sécurité et prévention**

15-1 Chaque salarié doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichés sur le lieu de travail du GEIQ BTP 31, des entreprises dans lesquelles il est mis à disposition, du centre de formation ou il est formé et avoir conscience de la gravité des conséquences possible de leur non-respect.

15-2 Conformément aux instructions ci-dessus, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de celles de ses collègues.

15-3 Il est interdit de manipuler les matériels de secours en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile.

15-4 Les membres du personnel sont tenus d'utiliser les moyens de protection individuels et collectifs 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 pourra donner lieu à des sanctions disciplinaires.

15-5 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. Le refus du salarié peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

15-6 Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de l'organisme de manière à être connus de tous.

Des démonstrations ou des exercices sont prévus pour vérifier le bon fonctionnement du matériel de lutte contre l'incendie et les consignes de prévention d'évacuation.

## **Article 16 - Modalités d'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait**

16-1 En application de l'article L4131-1 du code du travail, le travailleur alerte immédiatement au GEIQ BTP 31, 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.

16-2 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 harcèlement sexuel**

### **Article – 17**

17-1 - Conformément à l'article L. 1153-1 du Code du travail :

« Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. »

Conformément à l'article L. 1153-2 du Code du travail :

« Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel. »

Conformément à l'article L. 1153-3 du Code du travail :

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. »

Conformément à l'article L. 1153-4 du Code du travail :

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

17-2 Conformément à l'article L. 1153-6 du Code du travail :

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



## **VI- Dispositions relatives au harcèlement moral**

### **Article – 18**

18-1 - Conformément à 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 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. »

Conformément à l'article L. 1152-2 du Code du travail :

« 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 répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Conformément à l'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. »

Conformément à l'article L. 1152-5 du Code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

## **VII – Dispositions relatives aux agissements sexistes**

### **Article 19**

19.1 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 20**

20-1 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 – Entrée en vigueur et modification du règlement intérieur.**

### **Article 21 – Entrée en vigueur**

21 -1 Ce nouveau règlement entre en vigueur à la date du 02/07/2018 il a été Préalablement affiché conformément aux dispositions du Code du Travail et déposé au secrétaire du conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

21 -2 Toutes modifications ultérieures 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 BTP 31 du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

FAIT A TOULOUSE LE 02/07/2018

Christophe BONIS CHARANCLE

Président du GEIQ BTP 31