



83 rue Desaix 37000 TOURS

Tel : 06 82 52 28 43

contact@equytables.com

www.equytables.com

REGLEMENT INTERIEUR EQUITABLES

PREAMBULE

Le présent règlement intérieur est institué afin notamment de permettre aux stagiaires de mieux vivre ensemble et de concourir ensemble à l'objet pédagogique et social l'organisme de formation.

Par ailleurs, il est rappelé que le pouvoir de direction s'exerce dans le respect de l'intérêt général de l'entreprise. Dès lors, les dispositions disciplinaires prévues au présent règlement sont conçues pour contribuer à l'instauration et au maintien d'une bonne organisation des sessions.

TITRE I. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1. Objet

Le présent règlement intérieur a pour objet de rappeler à chacun ses droits et ses devoirs afin d'organiser la vie des sessions dans l'intérêt de tous.

Il est établi en application des articles L. 1321-1 et suivants du Code du travail et dans le respect des dispositions en vigueur de la Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 et est destiné à fixer :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé, d'hygiène et de sécurité ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline ;
- la nature et l'échelle des sanctions susceptibles d'être prises au sein de l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles les stagiaires peuvent être appelés à participer, à la demande de l'organisme, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des stagiaires, lorsqu'elles apparaissent compromises.

Il rappelle en outre :

- les dispositions relatives aux droits de la défense dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Article 2. Champ d'application

Le présent règlement s'applique à :

- tous stagiaires en quelque endroit qu'ils se trouvent (lieux de travail, enceinte des établissements, cours, dépendances, parkings, restaurant d'entreprise, hors des établissements à l'occasion de missions réalisées à l'extérieur pour le compte de l'entreprise, etc.).
- au stagiaires présent dans l'entreprise, y compris, pour ce qui concerne la discipline, l'hygiène et la sécurité, aux stagiaires, intérimaires, salariés d'entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit, etc.

Le présent règlement intérieur sera communiqué aux entreprises extérieures, intervenant à quelque titre que ce soit, lesquelles devront s'engager à le communiquer à leurs salariés ayant à exercer une activité dans l'enceinte de l'entreprise.

Des notes de services peuvent compléter ou préciser les dispositions du présent règlement ou ses modalités d'application, notamment prévoir des dispositions spécifiques applicables à une catégorie de personnel, à un service, à un secteur d'activité.

Si elles portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du Code du travail, elles reçoivent application (sauf cas d'urgence prévus à l'article L. 1321-5 du Code du travail) sous respect des formalités prévues à l'article L. 1321-4 du même Code.

Dans les autres cas, et notamment s'il s'agit de préciser simplement certaines modalités d'application du présent règlement ou de fixer des prescriptions n'ayant pas un caractère général et permanent, elles font l'objet d'un affichage ou d'une communication particulière et s'appliquent directement.

D'une manière plus générale, toute personne employée dans les établissements de l'entreprise est tenue :

- de respecter les règles et l'éthique en vigueur au sein des stages ;
- de remplir consciencieusement la tâche qui lui est confiée, à l'exclusion de toute occupation étrangère à ses fonctions ainsi que de se conformer aux instructions et directives de ses supérieurs.
-

TITRE II. REGLES GENERALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 3. Comportement général du stagiaire – Neutralité

Chaque stagiaires doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité.

Toute rixe, injure, insulte, tout comportement agressif et toute incivilité, sont interdits dans l'entreprise et dans les lieux dans lesquels le travail est exécuté, 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.

Tout stagiaire a le droit de manifester ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses. Pour autant, la manifestation de ces convictions ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise et aux libertés et droits fondamentaux des autres salariés ou des tiers.

Par ailleurs, compte tenu de l'activité de l'entreprise, à savoir l'exercice de prestations de service de restauration collective notamment en milieux scolaires, et donc notamment auprès de jeunes enfants, il est interdit pour le personnel en contact avec les usagers, de porter de manière apparente tout signe religieux, tout signe politique, comme tout signe philosophique. En d'autres termes, le personnel visé devra respecter une stricte neutralité et s'abstenir de toute manifestation de ses convictions, quelles qu'elles soient.

Enfin, toute manifestation ostentatoire de convictions religieuses, politiques et philosophiques et toute action prosélyte sont en tout état de cause interdites au sein de l'entreprise et dans les lieux au sein desquels le travail est exécuté et/ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

L'inobservation des règles ci-dessus pourra entraîner le prononcé de sanctions disciplinaires en fonction de la gravité du manquement commis.

Article 4. Entrées et sorties

Les entrées et sorties des stagiaires s'effectuent en empruntant les itinéraires et issues prévus à cet effet.

Seules les personnes autorisées peuvent pénétrer dans les lieux dans lesquels le travail est effectué avant les heures d'entrée et y demeurer après les heures de sortie.

Le stagiaire n'a accès aux locaux au sein desquels est exécutée la prestation de formation que pour l'exécution de son contrat de travail. Il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur le lieu de travail s'il ne dispose pas d'une autorisation de la Direction.

Une autorisation expresse du formateur est nécessaire lorsqu'un stagiaire désire quitter la session en dehors des heures normales de sortie.

Par ailleurs, nul ne peut quitter la session, sauf pour raison de service, sans autorisation préalable du formateur, sous réserve de l'exercice du droit de retrait tel que prévu par les articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail.

Ces dispositions ne concernent cependant pas les déplacements des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions qui s'effectuent conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Par ailleurs, il est interdit au stagiaire d'introduire ou de recevoir toute personne étrangère à l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci pendant ou en dehors des sessions, sauf autorisation préalable du formateur, sous réserve de l'exercice des droits syndicaux et des droits des représentants du personnel et sauf accès aux éventuels logements de fonction.

Article 5. Horaires et temps de formation

Les horaires établis par la Direction et portés à la connaissance des stagiaires doivent être obligatoirement respectés.

Toute modification des horaires s'impose également au stagiaire concerné dans les limites et le respect des procédures imposées par la convention collective et la loi.

Le stagiaire s'engage à indiquer sa présence chaque jour travaillé sur le document intitulé « émargement » et à régulariser ce dernier en fin de session.

Chaque stagiaire doit se trouver en session, prêt à débiter sa formation, aux heures fixées pour le début et pour la fin de session sur sa convocation.

Par ailleurs, les temps de pause prévus dans l'horaire doivent être strictement respectés, qu'il s'agisse des heures où ils sont pris, comme de leur durée.

Il est précisé que les déplacements pour aller chercher une collation ou une boisson ne doivent avoir lieu que lors des temps de pause et ne doivent pas se produire de manière intempestive.

Article 6. Retards et absences

Tout retard doit être justifié auprès de son supérieur hiérarchique.

Toute absence prévisible doit être préalablement autorisée. Sauf cas exceptionnel, une demande d'autorisation dûment motivée, doit être présentée deux jours au moins à l'avance.

Si une absence est imprévisible, le stagiaire doit informer ou faire informer au plus tôt son responsable hiérarchique, qui avisera immédiatement le secrétariat de formation, et fournir une justification dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie ou accident, la justification résulte de l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable du repos, la même formalité devant être observée en cas de prolongation. Le défaut de production de ce certificat pourra entraîner des sanctions.

A défaut de justification dans le délai rappelé ci-avant, comme en cas de justification non valable, l'absence est considérée comme une absence injustifiée avec toutes les conséquences en résultant sur la validation de l'attestation de formation.

Enfin, il est rappelé que les stagiaires doivent se soumettre à une visite médicale de reprise dans tous les cas prévus par les textes légaux et conventionnels.

Article 8. Fouilles

Si les circonstances le justifiaient, notamment en cas de disparitions d'objets, de matériels, ou de crainte de l'usage par un stagiaires de substances illicites (alcool ou drogue), la Direction se réserve le droit de procéder, lors des entrées et sorties du personnel, à la vérification des objets transportés, ceci en présence de tiers, autres stagiaires ou formateur.

En pareil cas, les stagiaires sont invités à présenter le contenu de leurs effets ou objets personnels, étant précisé qu'ils peuvent refuser cette vérification et qu'une information leur est donnée en ce sens. La vérification est effectuée dans des conditions qui préservent l'intimité des salariés à l'égard des tiers.

En cas de refus, les services de police judiciaire compétents peuvent alors être alertés (circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983).

Article 10. – Téléphone

L'usage du téléphone à des fins privées est interdit sauf cas grave et urgent, et sous réserve d'une autorisation préalable en cours de formation.

De la même façon, les appels téléphoniques aux stagiaires sont réservés aux cas d'urgence.

En outre, les téléphones portables personnels doivent rester éteints dans l'enceinte de la session, sauf en cas d'urgence. Pour des raisons d'hygiène, les appareils mobiles personnels des stagiaires doivent rester au sein de leur effets personnels, et n'être utilisés, sauf cas d'urgence, que lors des temps de pause.

Article 11. Utilisation de l'outil informatique

L'utilisation des outils informatiques de la session et la connexion d'un équipement sur le réseau sont soumises à autorisation. L'entreprise pourra en outre prévoir des restrictions d'accès spécifiques à son organisation (carte d'authentification, filtrage d'accès, etc.).

Tout stagiaires est responsable de l'usage des outils informatiques et du réseau auxquels il a accès. Il a aussi la charge, à son niveau, de contribuer à la sécurité générale.

Chaque stagiaire s'engage à ne pas apporter volontairement des perturbations au bon fonctionnement des systèmes informatiques et des réseaux, que ce soit par des manipulations anormales du matériel ou par l'introduction de logiciels ou de tout support, parasites connus sous le nom générique de « virus », « chevaux de Troie », etc.

L'utilisation des outils informatiques et l'usage d'Internet ainsi que du réseau ne sont autorisés que dans le cadre exclusif de l'activité de formation.

Il est notamment interdit de :

- mettre à la disposition des stagiaires non autorisés, un accès aux systèmes ou au réseau ;
- installer sur le réseau local ou sur sa machine des logiciels sans autorisation expresse ;
- se connecter à des sites ne présentant pas de caractère professionnel ;
- transmettre sans autorisation ses identifiants personnels de connexion, ou utiliser ceux d'un autre utilisateur ;
- tenter de lire, modifier, copier ou détruire des données autres que celles qui n'appartiennent pas à l'entreprise ;
- utiliser à des fins frauduleuses, copier ou transmettre des informations connues par le salarié dans le cadre de ses activités professionnelles ;
- quitter son poste de travail, sans se déconnecter en laissant les fichiers ou services accessibles.

A titre exceptionnel et pour satisfaire à des besoins impératifs de la vie quotidienne, le stagiaires peut être amené à utiliser les ressources informatiques à des fins personnelles. Il doit clairement identifier le caractère personnel du fichier ou de la correspondance. A défaut, elle est réputée être professionnelle.

L'inobservation des règles définies ci-dessus pourra entraîner le prononcé de sanctions disciplinaires en fonction de la gravité du manquement commis.

Pour des nécessités de maintenance et de gestion technique, l'utilisation des ressources matérielles et/ou logiciels, ainsi que les échanges via le réseau, peuvent être analysés et contrôlés dans le respect du droit des personnes et des libertés individuelles et notamment de la vie privée de chacun, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-4 du Code du travail.

En outre, afin de garantir l'effectivité des principes définis ci-dessus, l'entreprise pourra, en cas de circonstances exceptionnelles (virus, évocation d'informations confidentielles, etc.), être amenée à exercer des contrôles sur l'utilisation de ces moyens d'information et de communication, dans le respect du droit à la vie privée de chacun.

Ces contrôles pourront notamment porter sur l'utilisation des différents outils d'information et de communication, le coût et la durée des communications, les relevés des factures, les plages et l'amplitude horaire de connexion, les sites visités, les fichiers téléchargés, l'adresse de sites web, ainsi que sur le contenu de tous les messages qui n'auront pas été expressément spécifiés comme ayant un caractère personnel.

Article 12. Harcèlement sexuel et moral - Agissements sexistes

Le stagiaire est tenu de respecter les dispositions des articles du Code du travail relatifs au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes, reproduits ci-après :

❖ Harcèlement moral

Les articles du Code du travail concernés ici et visant le harcèlement moral sont les suivants :

Article L. 1152-1 :

« 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 :

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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 ».

Article L. 1152-3 :

« 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. 1152-4 :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Le texte de l'article 222-33-2 du Code pénal est affiché dans les lieux de travail ».

Article L. 1152-5 :

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

Article L. 1152-6 :

« Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime ».

❖ **Harcèlement sexuel**

Les articles du Code du travail concernés ici et visant le harcèlement sexuel sont les suivants :

Article L. 1153-1 :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1^o 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^o 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 :

« 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^o du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Article L. 1153-3 :

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

Article L. 1153-4 :

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

Article L. 1153-5 :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

Le texte de l'article 222-33 du Code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ».

Article L. 1153-6 :

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

❖ **Agissements sexistes**

Article L. 1142-2-1 :

« 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 ».

TITRE III - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 13. Généralités

Le stagiaire doit respecter les prescriptions générales prévues par la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et 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 toute note de service.

Le stagiaire doit respecter toutes les mesures de sécurité et de protection individuelles ou collectives existantes. Compte tenu de l'activité de l'entreprise, le personnel est formé et sensibilisé à certaines situations et machines nécessitant une vigilance toute particulière, comme par exemple l'utilisation des friteuses dans les cuisines.

Conformément à l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé mais aussi de celles des autres personnes qui pourraient être concernées du fait de ses actes ou de ses omissions de travail.

A ce titre, chaque stagiaire doit déclarer, auprès de l'employeur, toute situation ou acte qu'il estime porter atteinte à son intégrité physique ou morale, dans l'exercice de ses fonctions. De même, tout salarié témoin d'un accident du travail se doit d'en aviser sa hiérarchie.

En cas de risque sanitaire, et notamment en cas de pandémie, au même titre que pour les autres risques, une vigilance accrue sera adoptée par l'ensemble du personnel qui devra respecter strictement les mesures mises en place, comme le respect de gestes barrières, celui du port d'un masque sur le lieu de travail ou encore toutes dispositions rendues obligatoires par un texte réglementaire applicable au secteur d'activité de la restauration collective. Au besoin, des précisions seront apportées par note de service.

Toute mauvaise exécution de cette obligation est constitutive d'une faute disciplinaire.

Par ailleurs, en application de la législation de la médecine du travail, l'ensemble du personnel doit se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques ou d'embauche ou de reprise, ainsi qu'aux éventuels examens complémentaires. Ces visites et examens étant obligatoires, tout refus de s'y soumettre est susceptible de constituer une faute passible de sanction disciplinaire.

❖ Règles générales de sécurité

Les mesures d'hygiène et de sécurité et les prescriptions de la médecine du travail qui résultent de la réglementation en vigueur sont obligatoires pour tous.

Les consignes générales et particulières d'hygiène et de sécurité applicables dans l'entreprise doivent être strictement respectées, même lorsque ces dernières sont verbales.

A cet effet, le stagiaire doit notamment :

- respecter toutes les consignes de sécurité propres à la session ;
- signaler immédiatement au formateur toute défektivité ou toute détérioration des dispositifs d'hygiène et de sécurité ;
- signaler immédiatement au formateur tout arrêt ou incident dans le fonctionnement d'engins, d'appareils, de machines ou d'installations de toute nature, toute défaillance risquant de compromettre la sécurité ;
- ne pas toucher aux divers équipements, matériels, ainsi qu'aux différents éléments des installations électriques sans être qualifié à cet égard ou commandé par un responsable et dans tous les cas, sans être habilité et observer les mesures de sécurité ;
- ne pas utiliser de matériel pour lequel il n'a pas reçu d'habilitation et/ou d'autorisation ;
- ne pas procéder à une réparation ou à un démontage sans autorisation si cette opération s'effectue hors de la mission normale du salarié concerné ;
- utiliser les moyens de protection individuelle appropriés en fonction des postes de travail et mis à sa disposition par l'entreprise ;
- ne pas intervenir sur les dispositifs de sécurité, notamment pour leur neutralisation.

Par ailleurs, lorsqu'il quitte la session, tout stagiaire concerné doit :

- s'assurer que l'ordinateur portable mis, le cas échéant, à sa disposition, est sécurisé (attaché au câble de sécurité) ;
- veiller à laisser ce dernier dans une situation de sécurité (fermeture des fenêtres, des portes, etc.) et à éteindre tous les appareils électriques s'y trouvant ;
- s'assurer de la fermeture des portes, notamment des enceintes de stockage réfrigérées ;
- activer les alarmes prévues, le cas échéant, sur les différents sites.

Le respect des règles de sécurité est fondamental et aucune dérogation pour quelque cause que ce soit ne pourra y être apportée, notamment pour la manifestation des convictions personnelles.

❖ Hygiène

De façon générale, chaque stagiaire est tenu de veiller à la propreté et à l'hygiène des zones et/ou locaux où il est amené à travailler.

Pour les postes où cela se justifie, le stagiaire est tenu d'utiliser les accessoires fournis par l'organisme, dont le port est obligatoire, à savoir :

- des lunettes antiprojections et des gants anti-chaueur, en cas d'utilisation des friteuses ;
- une blouse prévue à cet effet ;
- des chaussures de sécurité, de type S2.

La liste de ces équipements est non exhaustive et pourra être amenée à évoluer. Elle sera, dans ce cas, transmise aux salariés.

❖ Incendie

Le stagiaire doit connaître parfaitement les consignes relatives à la lutte contre les incendies qui sont affichées et respecter ces dernières, en veillant notamment au libre accès des moyens matériels de lutte (extincteurs, lances, etc.), ainsi qu'aux issues de secours.

Le stagiaire doit participer aux exercices d'évacuation des locaux chaque fois que cela lui sera demandé.

En cas d'incendie, le stagiaire formé aux techniques d'extinction (équipier de première intervention, équipier de seconde intervention, pompier, etc.) pourra être réquisitionné automatiquement.

❖ Interdiction de fumer/ interdiction de vapoter

De façon générale, il est strictement interdit de fumer (et de vapoter) en tous lieux. Il n'est fait exception à cette règle que dans les emplacements spécialement désignés à cet effet.

Il est formellement interdit de fumer et de vapoter (utilisation d'une cigarette électronique) dans l'enceinte des lieux où s'exerce la formation.

Aucune absence à son poste pour aller fumer ou vapoter ne sera tolérée.

Les stagiaires ne seront autorisés à fumer ou vapoter que durant leurs temps de pause et uniquement dans les lieux expressément prévus à cet effet.

Le non-respect de ces règles peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires voire d'une contravention.

❖ Tenue vestimentaire

Le personnel se doit de porter une tenue correcte en arrivant sur son lieu de formation.

Le stagiaire est tenu de porter des tenues fournies par le formateur si nécessaire pour la session afin :

- de respecter les mesures d'hygiène et de sécurité ;
- d'être en adéquation avec les objectifs de formation ;

Il est rappelé que le port de chaussures de sécurité et le port d'un calo sont strictement obligatoires en cuisine.

Le stagiaire est tenu d'entretenir les tenues mises à sa disposition. Il est rappelé que l'activité de la Société EQUI'TABLES est en lien avec de l'accueil du public et qu'en tout état de cause, un effort particulier de présentation doit être réalisé à chaque instant, outre le respect des normes de sécurité et d'hygiène. Ainsi, tout salarié qui se présenterait sur son lieu de travail vêtu d'une tenue mise à sa disposition qui ne serait pas correctement entretenue encourrait une sanction disciplinaire.

Pour le stagiaire de cuisine, le port de la barbe est interdit pour des raisons d'hygiène, sauf à ce que cette dernière soit courte et entretenue régulièrement.

❖ Lieux collectifs

Les lieux collectifs, vestiaires, salles de repos, etc., ne peuvent pas être détournés de leur finalité et utilisés à d'autres fins, notamment pour des réunions ou manifestations de convictions, quelle qu'en soit la nature.

Article 15. Procédure d'alerte

Tout stagiaire ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut se retirer de son poste, conformément aux dispositions des articles L. 4131-1 à L. 4131-3 du Code du travail.

Il doit en avvertir immédiatement son formateur direct qui devra en référer aussitôt à la Direction.

Dans l'attente du résultat de l'enquête menée à ce sujet, le salarié sera affecté à des travaux de qualification similaire ou, en cas d'impossibilité, voisine.

Article 16. Usage du matériel en formation

❖ Interdiction

Il est précisé qu'il est notamment interdit :

- d'introduire sur le lieu de stage 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 du formateur ;
- d'emporter, même pour quelques jours seulement, des objets appartenant à au lieu d'accueil de la session

❖ **Restitution du matériel**

Lors de la cessation de la session, tout stagiaire doit, avant de quitter, restituer les matières premières, l'outillage, les machines et en général tout matériel et documents en sa possession et appartenant à la structure d'accueil.

Article 17. Installations sanitaires

L'entreprise met à la disposition du stagiaire des installations sanitaires, qui doivent être tenues en parfait état de propreté.

Tout stagiaire se livrant à des détériorations ou souillures de ces installations ferait l'objet de sanctions.

D'une manière générale, les lieux dans lesquels sont affectés les stagiaires doivent être maintenus en bon état de propreté.

Le stagiaire doit notamment utiliser les poubelles et corbeilles mises à sa disposition à cet effet.

Article 18. Repas et boissons

Le stagiaire prend son repas du déjeuner sur son lieu de stage, lors d'une pause dédiée, dont il est fait part aux termes de la feuille de présence.

Les repas sont pris dans les salles de restaurations, avant ou après les usagers.

Il est précisé qu'il est interdit de consommer des denrées alimentaires dans les locaux de préparation.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'introduction, comme la consommation, de drogues ou de boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise est interdite.

S'agissant des boissons alcoolisées, des autorisations particulières et exceptionnelles peuvent être délivrées, concernant du vin, du cidre, du poiré et de la bière, à condition de solliciter au préalable l'autorisation de la Direction.

La prise de stupéfiants ou substances illicites sur le lieu de travail est strictement interdite.

Article 19. Interdiction de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'empire de produits psychoactifs

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les lieux d'exécution du stage en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

Il pourra être fait recours à un contrôle de l'alcoolémie ou à un test salivaire, afin de constater l'état d'ébriété ou drogué d'un stagiaire sur le lieu de stage, si en raison des tâches qui lui sont confiées, un état d'ébriété était de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger.

Pourrait ainsi être soumis à l'alcootest ou au test salivaire, en raison du danger que pourrait constituer l'état d'imprégnation alcoolique ou l'état drogué pour sa personne ou celle d'autrui, et ce, sans que cette liste soit limitative, tout stagiaire :

- qui est occupé à une machine dangereuse, comme par exemple l'utilisation d'une friteuse ;
- qui doit manipuler des produits chimiques, tels que des produits d'entretien ;
- qui doit manipuler des matières dangereuses, comme des huiles ou eaux bouillantes ou four.

Ces contrôles pourront être effectués en cas de suspicion d'état d'ébriété ou drogué, par une personne habilitée, désignée par la Direction, en présence, dans la mesure du possible, d'un formateur et, à défaut, d'un tiers.

En pareil cas, le stagiaire aura la faculté de refuser le dépistage de l'alcoolémie ou du test salivaire et une information préalable lui sera donnée en ce sens. En cas de refus, la personne habilitée par la Direction à effectuer le contrôle en rendra compte immédiatement à la Direction. Les services de police judiciaire compétents pourront alors être alertés.

Le stagiaire contrôlé pourra demander à bénéficier d'une contre-expertise. Dans ce cadre, il subira un second contrôle de son alcoolémie ou de son état drogué dans un délai bref suivant le premier contrôle.

Les contrôles éventuels d'alcoolémie ou de drogue seront effectués avec des alcootests ou tests salivaires ayant fait l'objet d'une homologation.

Au cas où l'état d'ébriété ou drogué du stagiaire ne permette pas son maintien à la session, la Direction/formateur pourra décider de le faire raccompagner en taxi ou par un autre salarié à son domicile et si cela s'avérait impossible pourra décider de le faire se reposer à l'infirmerie d'un des lieux de travail.

Tout sera mis en œuvre pour que le stagiaire ne puisse quitter la session avec son véhicule.

En cas de risque lié à la consommation de produits psychoactifs ou drogues, il pourra être fait application de l'article du présent règlement intérieur relatif aux fouilles. Il pourra également être fait appel aux services de police judiciaire.

Article 20. Accidents en formation

Tout stagiaire victime d'un accident, même de peu d'importance, est tenu de le signaler immédiatement à son chef de service afin que toutes les mesures nécessaires soient prises, notamment celles relatives aux soins et aux formalités.

Tout témoin d'un accident du travail est tenu d'en informer son chef de service.

Toute fausse déclaration ou témoignage en la matière constitue une faute disciplinaire.

TITRE IV. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 21 - Respect des libertés individuelles

❖ Discriminations

Selon les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français* ».

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée ci-avant en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis précédemment ou pour les avoir relatés.

❖ Harcèlement sexuel

Les dispositions de l'article L. 1153-2 du Code du travail ont été rappelées ci-avant.

En application de 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.

❖ Harcèlement moral

Les dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail ont été rappelées ci-avant.

En application de 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* ».

TITRE VI. DEPOT, PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

Article 27. Formalités et dépôts

Conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 du Code du travail, le présent règlement a été :

- communiqué en double exemplaire à l'Inspecteur du travail auquel est rattaché le siège social de l'entreprise, soit celui de TOURS, le 29 Juillet 2021 ;
- déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de TOURS dont dépend l'entreprise, le 29 Juillet 2021.

Article 28. Entrée en vigueur

Le présent règlement entrera en vigueur le 6 septembre 2021.
Il est diffusé à tout stagiaire formé par Equi'tables.

Article 29. Modification

Toute modification ultérieure, adjonction ou retrait au présent règlement sera soumis aux formalités de dépôt, conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 du Code du travail.

Article 30. Notes de services complémentaires

Le présent règlement intérieur peut être complété par des notes de service portant prescriptions générales et permanentes que la Direction estimerait nécessaires.

Ces notes de service sont soit diffusées aux salariés, soit affichées sur les panneaux réservés à cet usage et sont soumises aux mêmes consultations et aux mêmes formalités que le présent règlement.

Le présent règlement intérieur comprend **deux notes de service en annexe**, l'une relative aux mesures ayant trait à la COVID-19 et l'autre aux règles d'hygiène.

Article 31. Opposabilité

Le présent règlement est opposable à l'ensemble des salariés visés par l'article 2 que ceux-ci aient été embauchés antérieurement ou postérieurement à son entrée en vigueur.

Tout salarié est tenu de prendre connaissance du présent règlement au moment de son embauche. Aucun salarié ne pourra donc se prévaloir de son ignorance.

Le présent règlement intérieur, établi à TOURS le 28 juillet 2021, comprend 10 pages.