

Règlement intérieur de la coopérative d'activité et d'emploi Odyssée Création <i>Applicable au 07/03/2025</i>
--

SOMMAIRE

Règlement intérieur de la coopérative d'activité et d'emploi Odyssée Création.....	1
<i>Applicable au 07/03/2025</i>	1
Article 1 ^{er} Champ d'application.....	1
Article 2. – Dispositions applicables à l'ensemble des travailleurs, y compris les entrepreneurs salariés	2
Article 3. – Dispositions applicables à l'ensemble des travailleurs à l'exclusion des entrepreneurs salariés	9
Article 4. Dispositions applicables aux personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise avec la CAE.....	10
Article 5. – Dépôt publicité et entrée en vigueur.....	12

Article 1^{er} Champ d'application

Le règlement intérieur est destiné à organiser la vie dans la coopérative Odyssée Création (nommée ci-après « CAE », pour coopérative d'activités et d'emplois), dans l'intérêt de tous. Il vise à encadrer les droits et les devoirs de tous les usagers de la structure.

Le présent règlement intérieur est établi pour compléter les statuts du 17 décembre 2019 et précise les modalités de fonctionnement de la coopérative.

1.1 Champ géographique

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

1.2 Champ personnel

Ce règlement s'applique à quatre catégories de personnes.

- **Salariés de la coopérative**

Ce règlement s'applique à l'ensemble des salariés liés à la coopérative par un contrat de travail.

- **Stagiaires, intérimaire, salariés d'entreprises extérieures**

Ce règlement s'applique, pour ce qui concerne la santé et la sécurité et les règles générales relatives à

la discipline, aux stagiaires, intérimaires, salariés d'entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit.

- **Entrepreneurs salariés**

Aux termes de l'article L. 7331-1 du Code du travail du travail « *Le présent code est applicable aux entrepreneurs associés d'une coopérative d'activité et d'emploi [...] sous réserve des dispositions du présent titre* ».

Aux termes de l'article L. 7332-2 du Code du travail, sauf lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par la coopérative ou soumises à son accord, **la CAE n'est pas responsable** de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés :

- de la législation relative à la durée du travail, au repos et aux congés ;
- des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

La coopérative d'activités et d'emplois Odyssée Création ne fixe pas les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail des entrepreneurs salariés.

En application de ces textes les entrepreneurs salariés :

- sont assujettis aux règles prévues par l'article 2 de ce règlement intérieur ;
- sont exclus du champ d'application de ce règlement intérieur pour ce qui concerne les dispositions relatives au temps et à la durée du travail ainsi que celles portant sur la santé et la sécurité (article 3).

- **Personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise**

Ce règlement s'applique partiellement aux personnes qui ont conclu avec la CAE un contrat d'appui au projet d'entreprise (nommé CAPE) visé par l'article L. 127-1 du Code de commerce (**article 4**).

Article 2. – Dispositions applicables à l'ensemble des travailleurs, y compris les entrepreneurs salariés

2.1 Dispositions relatives à la discipline

2.1.1 Dispositifs de sécurité

Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité et de protections individuelles ou collectives existantes et de respecter scrupuleusement les instructions sur ce point. Il est interdit d'encombrer l'accès aux matériels de sécurité (extincteurs, trousse de secours, etc) de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage.

2.1.2 Prévention des incendies

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

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

Ils doivent participer aux exercices d'évacuation.

2.1.3 Usage des locaux de la CAE

Nous avons à cœur de conserver les locaux de la coopérative dans le meilleur état possible.

Une fois par semaine, une entreprise extérieure s'occupe du ménage des locaux du siège

L'un des co-gérants ou un membre de l'équipe présent dans les locaux, est chargé de coordonner les rendez-vous avec les entreprises.

Les utilisateurs des locaux loués ou occupés par Odyssée Création (bureaux et salles de réunion) sont responsables du rangement et du respect du matériel mis à leur disposition (mobilier, matériel informatique, vaisselle...).

L'utilisation des locaux en dehors des heures de travail habituelles ne peut se faire sans l'autorisation expresse de l'équipe permanente.

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

S'agissant des salariés des équipes d'appui exclusivement (hors entrepreneurs-salariés), sans autorisation expresse de la cogérance de la CAE, ceux-ci ne peuvent entrer ou sortir des lieux de travail en dehors des horaires fixés dans la CAE, sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel.

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

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

Les salariés et entrepreneurs salariés ne sont pas autorisés à se faire expédier correspondance et colis personnels à l'adresse de la CAE, ni d'en envoyer aux frais de la CAE sans l'autorisation de la cogérance de la CAE.

2.1.4 Usage du matériel et des matériaux de la CAE

Le matériel et les matériaux de la CAE doivent être exclusivement réservés aux activités professionnelles des salariés et entrepreneurs salariés. Ils ne doivent pas les utiliser à des fins personnelles sans l'autorisation de la cogérance de la CAE. Il est rappelé aux entrepreneurs-salariés qu'en application du Code du travail, ils ne peuvent utiliser les biens et sommes d'argent inscrits à leur compte-analytique que pour les besoins de l'exécution de leurs marchés exclusivement conclus par la CAE.

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

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

2.1.5 Utilisation des technologies de l'information et de la communication

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

Les outils et ressources numériques de l'entreprise (téléphone, ordinateur, portable, etc.) sont mis à la disposition des salariés à des fins professionnelles.

Une utilisation personnelle de ces outils est admise à condition qu'elle soit limitée à un usage raisonnable et non préjudiciable au travail des salariés.

De même, les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données durant le temps de travail, devront être limitées à un usage raisonnable et non préjudiciable au travail des salariés.

En cas de lieu de travail partagé (notamment : bureau collectif, open-space), il est demandé aux salariés de :

- programmer leur téléphone personnel en mode silencieux,
- de cantonner l'usage du téléphone personnel aux pauses, sauf en cas d'urgence impérieuse,
- de s'isoler pour téléphoner en cas de communication à caractère personnel.

Les outils doivent être utilisés dans le respect des règles de sécurité et de la réglementation en vigueur relative, notamment, à la diffamation, aux fausses nouvelles, aux injures et aux provocations.

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

Le salarié ou l'entrepreneur salarié est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de ses fonctions. Il est également tenu de le restituer à la rupture de son contrat de travail ou du CESA, ou lorsque la cogérance de la CAE en fait la demande.

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

2.1.6 Interdiction de fumer et de vapoter

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

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

2.1.7 Boissons alcoolisées et produits stupéfiants

- **État d'ivresse**

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (C.

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

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

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

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

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

- **Stupéfiants**

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

2.1.8 Maladie et absences

Tout salarié ou entrepreneur salarié empêché de se présenter au travail doit immédiatement, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir la cogérance de la CAE en précisant la cause de leur arrêt et, le cas échéant, lui faire parvenir un certificat médical dans les 48 heures par tous moyens.

2.1.9 Accident du travail

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

Tout témoin d'un accident du travail est tenu d'en informer la cogérance de la CAE.

2.2. Dispositions relatives aux sanctions et droits de la défense

2.2.1 Définition de la faute

Est considéré comme fautif, un comportement qui se manifeste par un acte positif ou une abstention de nature volontaire ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle. Il peut s'agir du non-respect d'une disposition du règlement intérieur, du code du travail mais aussi de l'inexécution ou de la mauvaise exécution du travail.

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

2.2.2 Nature et échelle des sanctions

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par la CAE à la suite d'un agissement considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement,

ou non, la présence du membre dans la coopérative, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

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

- avertissement : réprimande écrite d'un ou de plusieurs comportements fautifs (remis en mains propres contre décharge ou envoyé par lettre recommandée A/R) ;
- licenciement pour faute : rupture du contrat avec préavis exécuté ou non et versement, le cas échéant, d'une indemnité de rupture, selon l'ancienneté de l'intéressé ;
- licenciement pour faute grave : rupture du contrat sans préavis ni indemnité de licenciement ;
- licenciement pour faute lourde : rupture du contrat sans préavis ni indemnité de licenciement ni portabilité des couvertures santé et prévoyance.

Toute faute est aggravée par la récidive.

2.2.3 Droits de la défense et procédure disciplinaire

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le même temps à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (article L. 1332-5 du Code du travail).

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

- article L. 1332-1 du code du travail

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

- article L. 1332-2 du code du travail

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

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

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

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

- article L. 1332-3 du code du travail

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

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

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

2.3.1 Harcèlement moral

Article L. 1152-1 du code du travail

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa

dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Article L. 1152-2 du code du travail

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. ».

Article L. 1152-3 du code du travail

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

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

Article L. 1155-2 du code du travail

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

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue ».

2.3.2 Harcèlement sexuel

Article L. 1153-1 du code du travail

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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

Article L. 1153-2 du code du travail

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

Article L. 1153-4 du code du travail

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

Article L. 1153-5 du code du travail

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

Article L. 1153-6 du code du travail

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

2.3.3 Agissements sexistes**Article L. 1142-2-1 du code du travail**

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

2.4 Dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte

Est un lanceur d'alerte toute personne physique qui *« signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement ».*

Si un salarié prend connaissance de telles informations (sans que ces informations soient soumises au secret de la Défense nationale, au secret médical, au secret des délibérations judiciaires, au secret de l'enquête ou de l'instruction judiciaires ou au secret professionnel de l'avocat), il lui appartient de signaler ces informations en utilisant le dispositif de recueil d'alerte mis en place dans l'entreprise selon la procédure de recueil et de traitement des signalements suivante :

- le lanceur d'alerte informe le référent désigné (Responsable Comptable) ;
- le lanceur d'alerte transmet au référent, à l'adresse dédiée (referent.alerte@odyssée-creation.coop), tout élément de nature à étayer les faits ;
- le référent, par retour de courriel, accuse réception dans un délai de 7 jours ouvrés ; dans ce même délai, si le signalement est jugé irrecevable, l'auteur en est informé ;
- le signalement est traité dans un délai de trois mois, à l'issue duquel l'auteur sera informé des mesures prises ou de la clôture du dossier.

Le salarié ou entrepreneur salarié lanceur d'alerte bénéficie des protections contre les mesures de

représailles prises à la suite du signalement ou la divulgation de l'alerte. Cette protection est prévue par l'article L. 1132-3-3 du Code du travail.

Le salarié ayant signalé ou divulgué des informations dans les conditions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II, modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, bénéficie de la protection prévue au chapitre II de la loi Sapin II.

Article 3. – Dispositions applicables à l'ensemble des travailleurs à l'exclusion des entrepreneurs salariés

3.2 Horaires de travail et exécution du travail

3.2.1 Horaires de travail

Les salariés doivent respecter l'horaire collectif de travail qui leur est applicable.
Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans l'accord de la cogérance.

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

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

Tout retard devra être justifié auprès d'un des co-gérants. Les retards réitérés et non justifiés sont susceptibles de faire l'objet d'une des sanctions prévues par le présent règlement intérieur.

3.2.2 Exécution du travail

Dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, chaque salarié de l'équipe d'appui est tenu de se conformer aux directives qui lui sont données par son responsable ou la cogérance.

3.3 Santé, sécurité, droit d'alerte et de retrait

3.3.1 Médecine du travail

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

3.3.2 Obligation générale de prévention

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

3.3.3 Respect des prescriptions

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

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

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

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

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

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

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

3.3.4 Droit d'alerte et de retrait

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

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

Article 4. Dispositions applicables aux personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise avec la CAE

4.1 Objet et champ d'application

Aux termes de l'article L. 127-1 du Code de commerce, l'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique est défini par un contrat par lequel une personne morale qui peut être une coopérative d'activité et d'emploi s'oblige à fournir, par les moyens dont elle dispose,

une aide particulière et continue à une personne physique, non salariée à temps complet, qui s'engage à suivre un programme de préparation à la création ou à la reprise et à la gestion d'une activité économique.

Aux termes de l'article L. 5142-2 du Code du travail la personne liée par un contrat d'appui au projet d'entreprise pour la création ou la reprise d'une activité économique, dans les conditions prévues à l'article L. 127-1 du Code de commerce, bénéficie des dispositions de la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail.

Aux termes de l'article L. 311-3, 25° du Code de la sécurité sociale sont obligatoirement affiliés au régime général de la sécurité sociale les personnes bénéficiaires d'un appui à la création ou à la reprise d'une activité économique dans les conditions définies par l'article L. 127-1 du Code de commerce.

Aux termes de l'article L. 412-8, 14° du Code de la sécurité sociale bénéficient des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles les personnes bénéficiaires d'un appui à la création ou à la reprise d'une activité économique au titre de l'article L. 127-1 du Code de commerce.

Ces règles justifient que doivent s'appliquer aux personnes ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise, les dispositions suivantes du présent règlement intérieur (à l'exclusion de toutes les autres) :

2.1 Dispositions relatives à la discipline

- 2.1.1 Dispositifs de sécurité
- 2.1.2 Prévention des incendies
- 2.1.4 Accident du travail
- 2.1.5 Usage des locaux de la CAE
- 2.1.6 Usage du matériel et des matériaux de la CAE
- 2.1.7 Utilisation des technologies de l'information et de la communication
- 2.1.8 Interdiction de fumer et devapoter
- 2.1.9 Boissons alcoolisées et produits stupéfiants

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

- 2.3.1 Harcèlement moral
- 2.3.2 Harcèlement sexuel
- 2.3.3 Agissements sexistes

2.4 Dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte

3.3 Santé, sécurité, droit d'alerte et de retrait

- 3.3.1 Médecine du travail
- 3.3.2 Obligation générale de prévention
- 3.3.3 Respect des prescriptions
- 3.3.4 Droit d'alerte et de retrait

Les termes « employeur » et « salarié » employés dans ces articles du règlement intérieur doivent être entendus comme « la CAE » et « la personne ayant conclu un contrat d'appui au projet d'entreprise ».

Article 5. – Dépôt publicité et entrée en vigueur

5.1 Formalités et dépôts

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

- communiqué en double exemplaire à l'inspecteur du travail de Blois ;
- déposé en un exemplaire au secrétariat du Conseil des Prud'hommes dont dépend la CAE ;
- affiché le même jour dans les locaux du siège social de la coopérative.

5.2 Entrée en vigueur

Le présent règlement ne peut entrer en vigueur qu'à l'expiration du délai d'un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité mentionnées ci-avant, soit à compter du 07 mars 2025.

5.3 Modifications

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

Fait à Romorantin

Le 07/02/2025