

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

PREAMBULE

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement intérieur de la société Air France est établi en application des articles du Code du travail y afférents (notamment L. 1311-2). Il a pour objet de préciser :

- . les normes d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,
- . les règles générales et permanentes relatives à la discipline et, notamment, la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur,
- . les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés tels qu'ils résultent des dispositions du Code du travail (art. L. 1332-1 et suivants).

Il est destiné à organiser la vie au sein de l'entreprise dans l'intérêt de tous. Le respect et l'application de ce règlement s'imposent donc à chacun en tout lieu relevant de la Compagnie, comme en tout lieu où l'appellent ses fonctions.

Il s'applique à l'ensemble du personnel de la société administré en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre Mer.

Les dispositions spécifiques au personnel au sol et au personnel navigant (PNC-Pilote) sont définies respectivement en annexe I, II et III. De plus, en raison des nécessités de service, des dispositions spéciales peuvent être prévues pour certaines catégories de salariés.

Les dispositions de ce règlement, excepté celles relatives à la procédure disciplinaire et aux sanctions, s'appliquent également aux intérimaires ainsi qu'aux stagiaires présents dans l'entreprise, et de façon générale, à toute personne qui exécute un travail dans la Compagnie.

La hiérarchie veille à l'application du présent règlement intérieur.

Certaines des dispositions à caractère général et permanent pourront faire l'objet de notes de service ou de tout autre document en précisant l'application en fonction de l'évolution de la législation, des règles conventionnelles ou des structures de l'entreprise.

Ces notes seront assimilées à des annexes au présent règlement et devront faire l'objet des mêmes formalités de promulgation, de dépôt et de publicité que le règlement lui-même.

En revanche, les notes de service ou tout autre document nécessaires à l'organisation de l'activité de la Compagnie ou ne présentant pas de caractère général et permanent recevront application immédiate.

Indépendamment de son affichage dans les lieux où la loi en fait obligation, un exemplaire du présent règlement est remis à chaque salarié.

Il est communiqué à chaque nouveau salarié, lors de son embauche ou de son entrée dans la Compagnie.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

1. DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

1.1. HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail affichés (affichage papier ou électronique) portés à la connaissance du personnel doivent être respectés, dans l'intérêt de la bonne marche de la Compagnie et du service dû à la clientèle. En conséquence, les salariés doivent se trouver à leur poste, en uniforme ou en tenue de travail pour ceux qui en sont dotés, aux heures fixées pour la prise de service.

En raison de la nature des activités de la Compagnie et de ses obligations particulières de régularité et de continuité de service, les salariés sont tenus de se conformer aux modifications des horaires de travail décidées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Sous réserve des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment celles du Code de l'Aviation Civile, du Code des transports et celles relatives au droit de retrait et aux instances représentatives du personnel, tout départ avant la fin de l'horaire normal de travail ou toute interruption de service avant la fin de la rotation doit être préalablement autorisé.

1.2. ACCÈS AUX LOCAUX

1.2.1. Accès des salariés

Le personnel n'a accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail, l'accomplissement de démarches administratives ou autres liées à son emploi; il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux du travail pour une autre cause sauf autorisation délivrée par la Direction et sous réserve des dispositions légales et conventionnelles relatives aux instances représentatives du personnel.

Le personnel est tenu de porter visiblement son badge d'identification.

Le personnel travaillant sur aéroport doit être titulaire d'un laissez-passer délivré par l'administration compétente. Celui-ci doit pouvoir être présenté à toute réquisition de toute autorité compétente. Chaque salarié concerné doit donc être porteur en permanence de ce laissez-passer chaque fois qu'il se présente à son lieu de travail.

Le personnel navigant doit être titulaire du certificat de membre d'équipage (CMC) délivré par l'administration compétente. Celui-ci doit pouvoir être présenté à toute réquisition de toute autorité compétente. Chaque salarié concerné doit donc être porteur en permanence de ce badge chaque fois qu'il se présente à son lieu de travail.

La suspension provisoire du laissez-passer ou du certificat de membre d'équipage par les autorités compétentes dans le cadre de leurs attributions peut entraîner la suspension sans

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

solde du contrat de travail. Sa suppression définitive peut entraîner la résiliation du contrat de travail conformément aux dispositions légales.

1.2.2. Accès des personnes étrangères au service

Il est interdit au personnel d'introduire ou de faire introduire dans l'entreprise des personnes étrangères à celle-ci sans raison de service, sauf dispositions légales ou conventionnelles particulières ou sauf autorisation de la Direction.

1.2.3. Accès aux parkings réservés au personnel

Les personnels autorisés à utiliser des parkings réservés doivent être titulaires d'une carte d'accès délivrée par la Compagnie, ou par le gestionnaire de l'aéroport d'affectation sur demande formulée par la Compagnie.

Les usagers des parkings sont tenus de respecter les consignes relatives aux cheminements, emplacements de stationnement, interdictions de stationner et emplacements réservés.

1.2.4. L'accès aux avions

L'accès aux avions est interdit à toute personne non autorisée.

1.2.5. Contrôles lors des entrées et sorties des locaux

Pour certaines catégories de salariés, toute entrée ou sortie de l'entreprise donne lieu à badgeage.

Toute erreur de pointage doit être signalée immédiatement. Toute fraude de pointage ou tentative de fraude pourra donner lieu à sanction.

Indépendamment des contrôles effectués en certains lieux par la Gendarmerie et la Police de l'Air et des Frontières, il peut être demandé aux salariés de justifier de leur appartenance à la Compagnie par présentation de leur carte professionnelle ou de leur certificat de membre d'équipage (CMC), en particulier pour l'accès à certains locaux ou ateliers.

Pour des raisons impérieuses de sécurité collective ou en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à la Compagnie, la Direction pourra faire procéder à des vérifications des objets dont le personnel est porteur tant à l'entrée qu'à la sortie des locaux. Ces vérifications pourront porter sur la personne même des salariés à l'aide d'appareils de détection appropriés. La vérification sera effectuée dans les conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes concernées. Leur consentement sera recueilli dans la mesure du possible en présence d'un tiers appartenant à l'entreprise ou d'un représentant du personnel. Les personnes concernées doivent être averties de leur droit de s'opposer à un tel contrôle. En cas de refus, la Direction pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

1.3. USAGE DES LOCAUX

1.3.1. Lieu d'exercice d'une activité à caractère professionnel

Les locaux de l'entreprise étant réservés impérativement aux activités professionnelles, les salariés ne peuvent les utiliser pour y effectuer un travail personnel, à l'exception des salles de repos et de repli sous réserve de la bonne utilisation de celles-ci.

Toute réunion extra-professionnelle, n'entrant pas dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles concernant l'exercice de libertés syndicales, est interdite sans autorisation préalable.

1.3.2. Collecte ou vente

A l'exclusion de la collecte des cotisations syndicales et de la diffusion des publications et tracts syndicaux, effectuées dans les conditions prévues par la loi, toute collecte ou vente d'objets ou de marchandises divers ou diffusion de documents à caractère publicitaire, non préalablement autorisée, est strictement interdite.

1.3.3. Affichage

L'affichage de toute nature est interdit en dehors des emplacements réservés à cet effet. Les affichages, régulièrement apposés sur les panneaux, ne doivent être ni retirés, ni détériorés. La mise en place d'objets décoratifs par les salariés dans les locaux de travail :

. ne doit entraîner aucun risque de détérioration de ceux-ci, ni du matériel, ni constituer un risque d'accident ou d'incendie ;

. doit être autorisée par la Direction pour les locaux appelés à recevoir des personnes étrangères à la société;

. est interdite dans les locaux où est reçue la clientèle (agences et aéroports en particulier).

D'une façon générale, le personnel doit avoir soin de ne pas provoquer de détérioration des locaux et du mobilier de la Compagnie.

1.4. USAGE DU MATÉRIEL DE LA COMPAGNIE

1.4.1. Modalités d'usage du matériel de la Compagnie

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état le matériel et l'outillage dont il a l'usage pour l'exécution de son travail.

Il est tenu de signaler sans délai à sa hiérarchie toute perte, détérioration accidentelle ou panne du matériel ou de l'outillage.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

L'utilisation de matériel ou d'outillage appartenant à la Compagnie, pour l'exécution de travaux personnels, ou pour un usage non conforme à sa destination propre, est strictement interdite, ainsi que leur sortie temporaire, sans autorisation préalable, hors des locaux de l'entreprise.

Il est interdit aux salariés de procéder, pour un usage externe à la société, à des copies de logiciels ou de documentation technique spécifique appartenant à la société ou d'utiliser en toute connaissance de cause des logiciels copiés dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Il est interdit d'emporter des objets appartenant à la société sans autorisation, ainsi que d'utiliser des véhicules de la Compagnie pour des motifs d'intérêt personnel.

1.4.2. Vérification du contenu des effets ou objets personnels ainsi que des vestiaires individuels

En cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à la Compagnie, la Direction peut procéder à une vérification, avec le consentement des intéressés, du contenu des divers effets et objets personnels et du contenu des vestiaires. La vérification sera effectuée dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes concernées. Leur consentement sera, dans la mesure du possible, recueilli en présence d'un tiers appartenant à la Compagnie ou d'un représentant du personnel. Cette vérification se fera en présence des intéressés. Les personnes concernées doivent être averties de leur droit de s'opposer à un tel contrôle. En cas de refus, la Direction pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent.

1.4.3. Restitution en cas de cessation du contrat de travail

Lors de la cessation du contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter l'entreprise, restituer tous matériels et documents (notamment, badges, laissez-passer et CMC) en sa possession et appartenant à la Compagnie.

1.5. EXÉCUTION DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

1.5.1. Respect des instructions hiérarchiques

Dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, le personnel est tenu de respecter les instructions données par la hiérarchie, ainsi que les procédures de travail définies par notes de service ou manuels techniques.

1.5.2. Attitude générale

Tout salarié de la Compagnie doit faire preuve de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion. Il doit, en outre, dans l'exercice de ses fonctions, être particulièrement attentionné et courtois à l'égard du public ainsi qu'à l'égard de toute personne d'organismes ou d'entreprises extérieures avec lesquels il est appelé à avoir des contacts professionnels. Il doit s'abstenir d'émettre toute opinion défavorable ou tout renseignement nuisible à la Compagnie ou à ses personnels.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

Il doit constamment tenir compte des notions de sécurité, de régularité et de continuité qui caractérisent l'activité d'une compagnie aérienne et exigent de tous les membres de son personnel une attention particulière.

Sauf autorisation écrite du Directeur Général ou son représentant, il ne doit pas :

- posséder un intérêt personnel dans une entreprise étrangère à la Compagnie mais en relations d'affaires avec elle, dans le cas où ses fonctions le mettraient à même d'exercer une influence quelconque sur la conclusion de ces affaires,
- faire paraître des publications intéressant la vie de la Compagnie, sous réserve des dispositions concernant les moyens d'exercice du droit syndical.

Il est interdit à tout salarié d'offrir, promettre ou accorder, directement ou indirectement, tout avantage indu, financier ou de toute autre nature, à un tiers afin d'inciter ce tiers à accomplir ou s'abstenir d'accomplir de manière illicite un acte dans l'exercice de ses fonctions, ou de persuader ce tiers d'user de son influence afin d'obtenir ou de conserver un marché ou en faire bénéficier quelqu'un.

Il est également interdit de solliciter ou de recevoir, directement ou indirectement, tout avantage indu, financier ou de toute autre nature, afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir de manière illicite un acte dans l'exercice de ses fonctions ou d'user de son influence afin d'obtenir ou de conserver un marché ou en faire bénéficier quelqu'un.

1.5.3. Obligation de discrétion et de confidentialité

D'une façon générale, il est interdit d'utiliser à des fins personnelles des informations ou prérogatives détenues à titre professionnel.

Le personnel est tenu à une obligation générale de discrétion concernant les informations relatives à la Compagnie ou aux membres du personnel dont il pourrait avoir connaissance de par ses fonctions. Cette obligation est appréciée en fonction des responsabilités des salariés et ne peut faire obstacle au droit d'expression dans la société des salariés et des institutions représentatives du personnel.

En matière de protection des données à caractère personnel, chaque salarié est soumis à une obligation de confidentialité pour l'ensemble des données auxquelles il a accès dans le cadre de ses fonctions qu'il s'agisse de données de clients ou de salariés. Toute consultation et/ou usage illicite de ces données est passible de sanctions pour l'entreprise et pour le salarié.

1.5.4. Port de l'uniforme

Le personnel navigant et le personnel au sol en contact avec la clientèle sont dotés d'un uniforme dont le port est obligatoire pendant les heures de service.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

Les coursiers, chauffeurs, gardiens, huissiers et personnels affectés à la réception sont également tenus au port d'un uniforme.

L'uniforme faisant partie intégrante de l'image de marque de la Compagnie aux yeux de la clientèle, le personnel qui en est doté doit offrir une présentation soignée et se conformer aux modalités particulières de port concernant chacune des tenues d'uniforme, telles que définies par notes de service.

Les uniformes doivent être restitués à la Compagnie en cas de cessation de service ainsi qu'en cas de mutation sur des fonctions n'en nécessitant plus le port.

1.5.5. Dispositions spécifiques relatives au Personnel Navigant

Le Personnel Navigant doit se munir, avant toute prise de service, des documents nécessaires à l'exécution de la mission.

Le Personnel Navigant est en outre tenu de se conformer aux dispositions spécifiques figurant en annexe II et III du présent règlement intérieur.

1.6. INTERDICTION DU HARCÈLEMENT

1.6.1. Harcèlement moral

Tout salarié ayant procédé aux agissements définis ci-dessous est passible d'une des sanctions disciplinaires énumérées au présent règlement.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir de bonne foi témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Les personnes mentionnées au précédent alinéa 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.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

1.6.2. Harcèlement sexuel

Tout salarié ayant procédé aux agissements définis ci-dessous est passible d'une des sanctions disciplinaires énumérées au présent règlement.

Aucun salarié ne doit subir les faits :

- 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 ;

- 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.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir de bonne foi témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Les personnes mentionnées au précédent alinéa 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.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

1.6.3 Agissements sexistes

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.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

1.7. VISITES MEDICALES

Tout salarié doit répondre aux convocations au service de santé au travail nécessaires à la réalisation des examens médicaux prévus par la réglementation relative au suivi individuel de la santé du salarié.

Il s'agit, notamment :

- des examens d'embauche et des visites d'information et de prévention
- des examens et visites périodiques
- des examens de reprise après accident du travail, maladie professionnelle, maladie simple et maternité

- des examens occasionnels à la demande du salarié ou de l'employeur.

La condition de durée de l'arrêt de travail pour le déclenchement des examens de reprise ne peut dépasser celle mentionnée dans le Code du travail.

Dans leur rôle de prévention individuelle, les services de santé au travail organisent les examens médicaux de pré-reprise et les examens demandés par le médecin du travail.

Le Personnel Navigant doit, en outre, répondre aux convocations au centre d'expertise médicale du Personnel Navigant.

La non présentation répétée aux convocations est susceptible d'entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

1.8. RETARDS ET ABSENCES

1.8.1. Retards

Tout retard doit être justifié au plus tard au moment de la prise de service auprès du responsable hiérarchique ou du service concerné.

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

1.8.2. Absences prévisibles

Toute absence prévisible doit donner lieu à information préalable de la hiérarchie ou du service concerné.

Les absences pour motif personnel ne peuvent être autorisées que pour des motifs justifiés, elles peuvent éventuellement être imputées sur les jours de congés annuels.

1.8.3. Absences non prévisibles

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

Toute absence devra, sauf cas de force majeure, être signalée le jour même au responsable hiérarchique ou au service concerné.

L'absence pour maladie ou accident devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical. L'envoi des certificats de prolongation doit être effectué au plus tard 48 heures après le jour de reprise initialement prévue.

Toute absence non justifiée dans ces conditions peut faire l'objet d'une sanction prévue par le présent règlement intérieur et pourra entraîner l'application des dispositions conventionnelles correspondantes.

Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation, sauf pour les personnes appelées à s'absenter de façon régulière en raison de leur fonction ou d'un mandat représentatif du personnel.

1.8.4. Justificatifs d'absence

Les justificatifs d'absence doivent être adressés au Service du Personnel compétent.

Les absences non justifiées, ou justifiées hors des délais ci-dessus définis, peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

1.9. ALERTE INTERNE

Tout membre du personnel peut signaler par le biais d'un dispositif d'alerte interne 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, du Code Anti-Corruption du Groupe.

La faculté d'effectuer un signalement interne est également possible pour les personnes suivantes :

- les personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation ;
- les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- les collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Les alertes sont recueillies et traitées en conformité avec la Procédure d'alerte annexée à ce Règlement. Cette Procédure précise les modalités de protection des lanceurs d'alerte.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

2. SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

2.1. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

2.1.1. Appréciation du degré de gravité des fautes

Tout salarié de la Compagnie bénéficie de garanties disciplinaires tendant à assurer le respect des droits de la défense et l'adéquation de la sanction à la faute commise.

Tout manquement à la discipline constitue une faute pouvant entraîner une sanction dont le degré de gravité varie avec celui de la faute ou la répétition de celle-ci.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances au cours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions assurées par le salarié et de la mesure dans laquelle celui-ci a compromis la sécurité, la régularité ou le bon fonctionnement des services.

2.1.2. Dispositions spécifiques à certaines catégories de personnel

Des règles et procédures particulières sont exposées :

- . pour le Personnel au Sol en annexe I du présent règlement,
- . pour le Personnel Navigant Commercial en annexe II du présent règlement.
- . pour les Pilotes en annexe III du présent règlement.

2.2. DROITS DE LA DÉFENSE

2.2.1. Principes généraux

Une même faute ne peut entraîner qu'une seule des sanctions prévues par le présent règlement.

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 le responsable hiérarchique compétent en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Toutefois, à l'appui d'une proposition de sanction à l'occasion de la répétition de la même faute, d'une faute de même nature ou connexe, un fait fautif remontant à plus de deux mois peut néanmoins être invoqué.

En revanche, aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de nouvelles poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une sanction. Cette interdiction vise également le fait fautif ayant entraîné ladite sanction.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée, l'ensemble du dossier professionnel et administratif est obligatoirement examiné.

A tout moment, le salarié à l'encontre duquel est engagée une procédure disciplinaire peut demander à recevoir copie de tout ou partie de ses dossiers professionnel et administratif ainsi que de tout document dont les conclusions lui sont opposées. Il n'est délivré qu'une seule copie desdits documents au cours de la procédure.

Les dossiers et documents visés ci-dessus peuvent être consultés, sur demande, par le salarié qui assiste l'intéressé.

Le salarié en cause peut présenter par écrit ses explications qui sont, dans ce cas, annexées au dossier d'instruction.

3. DISPOSITIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE

3.1. PRÉVENTION

3.1.1. Communication des consignes de sécurité

Afin que chacun puisse prendre conscience des risques existant sur le lieu du travail, connaître et respecter les règles de sécurité ayant pour but d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble du personnel, des consignes relatives aux règles d'hygiène et de sécurité seront obligatoirement affichées ou remises aux salariés et communiquées aux CSEE.

La hiérarchie veillera à la diffusion et à l'application des consignes de sécurité.

A ce titre, les salariés doivent prendre, notamment, connaissance des consignes prévues en cas d'incendie afin d'être constamment prêts à participer efficacement à tout exercice d'alerte.

3.1.2. Participation des salariés au respect des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité

Selon ses possibilités et le niveau de responsabilités qu'il s'est vu confier, chacun des salariés doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

3.1.3. Port des dispositifs de protection

Le personnel est tenu d'utiliser les protections collectives mises à sa disposition, la hiérarchie veillera au bon état de celles-ci. Toutefois, il appartiendra au personnel utilisateur de signaler aussitôt les anomalies éventuelles.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

L'utilisation des moyens de protection et de sécurité individuelle, mis à la disposition du personnel (lunettes, gants, casques anti-bruit, chaussures de sécurité, tenues de travail, etc...) est obligatoire pendant les heures de travail.

Ils doivent être restitués à la Compagnie en cas de cessation de service ou de mutation sur des fonctions n'en nécessitant plus le port ou l'usage.

3.1.4. Interdiction de fumer

Pour des raisons d'hygiène, de sécurité et de santé publique, il est interdit de fumer quel que soit le procédé utilisé (cigarette, cigarette électronique, ...) et quelles que soient les substances utilisées, dans les locaux de l'entreprise sauf dans ceux réservés à cet effet.

3.2. HYGIÈNE

3.2.1. Obligations générales des salariés

Le personnel doit respecter les règles élémentaires d'hygiène, d'ordre et de propreté, dans l'ensemble des locaux et lieux de travail, et tout particulièrement dans les locaux sanitaires.

3.2.2. Propreté des armoires-vestiaires individuelles

Le personnel disposant d'armoire-vestiaires individuelles est tenu de maintenir celles-ci en état constant de propreté. Elles doivent être vidées au moins une fois par an, pour être nettoyées par l'employeur.

Lorsque l'urgence ou la sécurité le justifieront, notamment en raison de la probabilité de la présence dans les vestiaires de produits insalubres ou dangereux, la Direction pourra, après en avoir informé les salariés concernés, ouvrir les armoires-vestiaires. L'ouverture se fera en présence des intéressés sauf cas d'empêchement exceptionnel. Les personnes concernées doivent être averties de leur droit de s'opposer à un tel contrôle. En cas de refus, la Direction pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent.

3.2.3. Repas sur les lieux de travail

Il est interdit de prendre ses repas sur les lieux de travail, hors des endroits spécifiquement prévus à cet effet, sauf autorisation spécifique.

L'accès au restaurant d'entreprise n'est autorisé que pendant les heures fixées pour les repas.

3.3. SÉCURITÉ

3.3.1. Respect des règles de sécurité édictées par la Direction

Chaque membre du personnel doit avoir conscience de la gravité des conséquences possibles du non respect des consignes de sécurité.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

Les salariés doivent se conformer aux prescriptions spécifiques communiquées par notes de service ou tout autre document ainsi qu'aux instructions des supérieurs hiérarchiques.

Lorsque l'urgence le justifie, la Direction peut prendre de nouvelles prescriptions qui reçoivent application immédiate. Ces prescriptions seront communiquées, sans délai et simultanément, aux secrétaires du CSEC et/ou du ou des différents CSEE concernés et aux coordinateurs des CSSCT à l'Inspection du Travail.

Tout salarié affecté à un poste de travail l'exposant à des substances ou préparations dangereuses est tenu d'utiliser ou de manipuler ces substances ou préparations conformément aux instructions qui lui sont données.

Il est notamment interdit :

- de manipuler les matériels de secours (extincteurs, brancards ...) en dehors de leur utilisation normale ou d'en rendre l'accès difficile ;
 - de dérégler, déplacer, neutraliser ou endommager volontairement tout dispositif de sécurité à caractère collectif ou individuel ;
 - de rester dans les locaux et lieux de travail pendant les exercices d'évacuation ;
 - d'introduire ou de faire fonctionner des réchauds dans des locaux ou tout autre matériel électrique et divers sans autorisation ;
 - d'accéder aux installations électriques du réseau de distribution, l'accès à celle-ci étant strictement réservé au personnel d'entretien titulaire d'une habilitation écrite délivrée par la Compagnie;
 - de porter des vêtements flottants et non ajustés, ainsi que des bagues et des bijoux, pour le travail sur machines ou installations semblables, et par ailleurs, de s'exposer à ce même risque avec des cheveux longs et non protégés ;
 - de s'opposer à toutes mesures appliquées par des salariés qualifiés pour assurer la sécurité du personnel et des tiers ;
 - d'utiliser les ascenseurs, monte-charges et tapis roulants sans respecter les consignes spécifiques à chacun d'eux.
- Tout salarié ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement des machines est tenu d'en informer son supérieur hiérarchique.

3.3.2. Participation des salariés au rétablissement des conditions de sécurité

Dans le cas où les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés apparaîtraient compromises, la Direction pourra être amenée à faire appel au personnel pour participer au rétablissement de ces conditions de travail.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

Les modalités de ces interventions sont déterminées en relation avec les CSEE et portées à la connaissance des salariés par note de service adaptée à la situation.

3.3.3. Conduite de véhicules ou d'engins motorisés

Le personnel doit se conformer aux règles de circulation et de sécurité en cas de déplacement sur les aires de trafic, ainsi que sur les voies de circulation aéroportuaires. Lorsque le conducteur d'un engin a fait l'objet d'un procès-verbal de police, il en informe la Direction dès son retour.

L'utilisation des chariots automoteurs ou engins de manutention à conducteur porté est exclusivement réservée au personnel ayant reçu la formation nécessaire et titulaire d'une autorisation de conduite délivrée par la Compagnie ou les autorités compétentes.

3.3.4. Accidents de travail ou de trajet

Tout accident, même léger, survenu au cours du travail ou du trajet doit immédiatement être porté à la connaissance de la hiérarchie de l'intéressé.

Celle-ci devra établir un compte-rendu d'accident, et le transmettre, dans les 24 heures maximum, au service chargé d'effectuer les déclarations auprès de la Sécurité Sociale, selon les modalités administratives fixées pour chaque implantation, ou selon les modalités particulières concernant le Personnel Navigant.

3.3.5. Boissons alcoolisées et substances psychoactives illicites (drogues)

La consommation de boissons alcoolisées ou de substances psychoactives illicites (drogues) dans l'entreprise, dans l'ensemble des lieux de travail et locaux de l'entreprise est interdite.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise et dans l'ensemble des lieux de travail en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances psychoactives illicites (drogues). Les salariés doivent exercer leurs activités professionnelles sans que soient altérées leurs aptitudes physiques ou mentales de ce fait.

Il est également interdit d'introduire, de distribuer, de vendre ou de mettre à disposition des personnes dans l'entreprise tout type de boissons alcoolisées ou de substances psychoactives illicites (drogues).

Dans les séminaires organisés par l'entreprise à l'extérieur, il sera également interdit de consommer des boissons alcoolisées avant toute conduite de véhicule.

Toute personne ayant un état ou un comportement anormal ou dangereux en raison de l'absorption d'alcool ou de substances psychoactives illicites (drogues) sera éloignée de son poste de travail, dans le cadre des procédures applicables.

Responsabilités de l'employeur

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

Il est interdit à tout chef d'établissement et, en général, à toute personne ayant autorité sur des salariés, de laisser entrer, séjourner dans l'entreprise ou de laisser partir de l'entreprise des personnes en état d'ivresse ou sous l'effet de substances psychoactives illicites (drogues).

- Contrôle

Compte tenu de ses responsabilités, l'employeur est tenu de contrôler la présence d'alcool et de substances psychoactives illicites (drogues) dans l'entreprise ainsi que l'état des personnes effectuant certains travaux ou utilisant certains produits ou machines ou conduisant certains véhicules ou engins motorisés afin de s'assurer que leur vigilance et leurs aptitudes ne sont pas altérées.

- Taux d'alcoolémie/Positivité aux substances psychoactives illicites

Le taux d'alcoolémie ne peut excéder le niveau défini par le Code de la route, pour les salariés venant ou revenant à leur poste de travail et ayant consommé des boissons alcoolisées en dehors de l'entreprise.

Pour les personnes employées dans l'entreprise à des postes pouvant avoir un impact sur la sécurité qui, notamment, utilisent certains produits ou machines ou qui conduisent des véhicules ou des engins motorisés, et qui, si elles étaient sous l'emprise d'alcool ou de substances psychoactives illicites (drogues) constitueraient un danger pour elles-mêmes ou pour leur entourage, le taux d'alcoolémie ne peut excéder le niveau défini par le Code de la route pour les transports en commun de personne (permis D) et s'agissant des substances psychoactives illicites, la positivité est mesurée par des tests de dépistage homologués sur matrice salivaire.

Des exigences particulières sur le taux d'alcoolémie ou la consommation de boissons alcoolisées sont définies pour les personnels navigants et personnels au sol sous licence par réglementations spécifiques.

- Recours aux tests de dépistage (Éthylotest et/ou éthylomètre et/ou test salivaire)

L'employeur a l'obligation de prévenir ou faire cesser immédiatement toute situation dangereuse.

A cet effet, il peut imposer le test de dépistage (éthylotest et/ou éthylomètre et/ou test salivaire) aux personnes occupées dans l'entreprise à des postes pouvant avoir un impact sur la sécurité qui, notamment, utilisent certains produits ou machines ou qui conduisent des véhicules ou des engins motorisés, et qui, si elles étaient sous l'emprise d'alcool ou de substances psychoactives illicites (drogues) constitueraient un danger pour elles-mêmes ou pour leur entourage. Les postes concernés sont recensés par établissement.

Le test de dépistage est effectué par toute personne ou organisme désigné par l'employeur dans le plein respect de la dignité du salarié et de ses droits.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

La personne concernée par le/les tests de dépistage pourra demander la présence d'un témoin de son choix, au lieu et au temps de travail. Elle pourra en contester les résultats en demandant une contre-expertise à effectuer auprès d'un centre ou d'une structure médicale. Les frais sont à la charge de l'employeur.

Des procédures particulières de dépistage existent pour certaines catégories de personnel en application des dispositions réglementaires en vigueur.

Conséquences du non respect de l'interdiction d'absorption d'alcool et substances psychoactives illicites (drogues)

L'absorption d'alcool ou de substances psychoactives illicites (drogues) dans l'entreprise et dans l'ensemble des lieux de travail constitue une faute pouvant, selon les circonstances (à titre d'exemple : accident, provocation de situation dangereuse, omission au travail), conduire à une procédure disciplinaire.

3.4. SURETÉ

3.4.1. Port du badge d'identification

Dès lors que l'on pénètre dans l'enceinte de l'entreprise, le port du badge est obligatoire. Il doit être présenté à toute demande de la part des responsables de la sûreté et restitué en cas de départ définitif de la société.

Toute attitude suspecte doit être immédiatement signalée au service de la sécurité.

3.4.2. Usage des téléphones portables personnels en zone réservée des aéroports

En application d'arrêtés préfectoraux, l'usage des téléphones portables personnels est interdit en zone réservée des aéroports concernés où la société exerce son activité. Cette interdiction vise à prévenir l'utilisation de ces appareils à des fins illégales.

4. ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR

4.1. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent règlement intérieur est initialement entré en vigueur un mois après les formalités de dépôt soit le 10 août 1996. Il a été préalablement affiché conformément aux dispositions du Code du travail et déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes.

Mise à jour à compter du 28 décembre 2022

Préambule

Il a été modifié en novembre 2022 et sera communiqué avec l'avis du CSEC à l'inspecteur du travail puis déposé auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes. La version modifiée entrera en vigueur un mois après l'accomplissement de ces formalités de dépôt.

4.2. MODIFICATIONS ULTERIEURES

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clauses 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 ou conventionnelles applicables à la société, du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

*