

Règlement intérieur

Pour l'ensemble du document, on entend par « entreprise » l'association « Centre Social MJC Le Vivarium ».

Pour tous les points non évoqués dans ce règlement intérieur, se reporter au Code du Travail, à la Convention Collective Nationale applicable dans l'entreprise et au contrat de travail.

ARTICLE 1 : Objet et champ d'application

Conformément à la loi, le présent règlement intérieur fixe les règles applicables en matière de discipline et de procédure disciplinaire en rappelant les garanties qui y sont attachées, et en matière d'hygiène et sécurité.

Il s'applique dans l'ensemble de l'entreprise, cours, parkings, cantines compris, voire hors de l'entreprise à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Le règlement intérieur étant destiné à organiser la vie dans la structure dans l'intérêt de tous, il s'impose à chacun dans l'entreprise.

Les dispositions de ce règlement relatives à la discipline (chapitre I), à l'hygiène et la sécurité (chapitre II) et au harcèlement (chapitre III), 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 l'entreprise, qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail avec celle-ci.

En revanche, la procédure disciplinaire et les sanctions (chapitre III) de ce règlement intérieur ne s'appliquent pas aux intérimaires ou intervenants et stagiaires.

Le présent règlement sera communiqué à chaque membre du personnel lors de son embauche pour qu'il en prenne connaissance et affiché dans les salles du personnel.

CHAPITRE I : REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LA DISCIPLINE

ARTICLE 2 : Embauche

Tout nouveau salarié se soumettra à la visite obligatoire de la médecine du travail lors de son embauche et à toute visite légalement ou conventionnellement obligatoire de la médecine du travail en cours du contrat.

ARTICLE 3 : Horaires et durée du travail

Les salariés devront respecter les horaires de travail fixés par la direction conformément à la réglementation en vigueur, et affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique et/ou indiqué dans les contrats de travail.

Ils devront de plus respecter les modifications de l'horaire éventuellement décidées par la direction dans les limites et le respect des procédures imposées par la convention collective et la loi.

Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires ou des heures complémentaires sans autorisation préalable de la direction.

ARTICLE 4 : Contrôle des entrées et sorties de l'entreprise

L'accès à l'entreprise est réservé, sauf autorisation expresse, sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel, aux salariés de l'entreprise et, de par ses missions, aux membres à jour de cotisation.

Il pourra être procédé à des fouilles dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de la personne.

Le salarié sera averti du droit de s'opposer à un tel contrôle. Il pourra exiger la présence d'un témoin (salarié ou représentant du personnel) lors de cette vérification. En cas de refus de l'intéressé, la direction se donne la possibilité d'avoir recours à un officier de police judiciaire.

ARTICLE 5 : Absences et retard

1 - Absence pendant les heures de travail

Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles et doivent, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la direction ou du supérieur hiérarchique.

Sous réserve des droits des représentants du personnel rappelés ci-dessus, les absences non autorisées constituent une faute et entraînent le cas échéant l'application de sanctions disciplinaires.

2 - Absence pour maladie

En cas d'absence pour maladie ou de prolongation d'un arrêt de maladie, le salarié doit informer l'employeur dans les plus brefs délais de son absence et transmettre à l'entreprise dans les 48 heures un arrêt de travail indiquant la durée de l'absence. Le défaut de production de cet arrêt de travail dans les délais pourra entraîner des sanctions.

Le salarié doit se soumettre à une visite médicale de reprise dans tous les cas prévus par les textes légaux et conventionnels et notamment en cas d'absence pour maladie professionnelle, d'absence pour congés de maternité, et d'absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel.

3 - Absence pour congés payés

Les salariés sont tenus de respecter les dates de congés payés sous peine de sanctions disciplinaires.

4- Retards

Tout retard doit être justifié immédiatement auprès du responsable de service.

Les retards répétés et/ou non justifiés pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 6 : Exécution du travail et comportement

1 - Discipline et comportement

Dans l'exécution de son travail, le personnel est tenu de respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que l'ensemble des instructions diffusées par voie de notes de service et d'affichage. Tout acte contraire à la discipline est passible de sanctions.

Il doit en outre faire preuve de correction dans son comportement vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie, sous peine de sanctions.

Le personnel en contact avec la clientèle sera tenu d'avoir une tenue correcte conforme à l'image de l'établissement.

Le principe de neutralité est favorable au bon fonctionnement de l'entreprise. L'absence de manifestations de l'expression religieuse, philosophique ou politique, qu'il s'agisse de pratiques ou de signes ostensibles, est donc fortement recommandée pour les salariés en contact avec le public.

Tout acte de pression idéologique ou de prosélytisme est interdit au sein de l'entreprise.

2 - Concurrence et discrétion

L'ensemble des documents et matériels détenus par le personnel dans l'exercice de ses fonctions est confidentiel et ne peut être divulgué. Ces documents et matériels doivent être restitués sur simple demande de l'entreprise en cas de modification ou de cessation du contrat de travail ou pour quelque cause que ce soit.

Le personnel est tenu, enfin, de faire preuve de la plus grande discrétion vis-à-vis de l'extérieur sur l'ensemble des éléments techniques, financiers ou autres dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de son travail, sous peine de sanctions disciplinaires, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales. Ces informations ne pourront donc être utilisées que dans des buts professionnels à l'exception des nécessités liées à l'exercice du droit d'expression ou aux fonctions syndicales ou de représentation du personnel.

ARTICLE 7 : Utilisation du matériel et des locaux de l'entreprise

Les locaux de l'entreprise sont réservés à un usage professionnel.

Il est interdit d'y effectuer un travail personnel, d'utiliser le matériel et les outils de l'entreprise à des fins personnelles.

Il est interdit d'emporter, même pour quelques jours seulement, des objets appartenant à l'entreprise.

En cas de disparitions répétées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'entreprise, les salariés pourront être invités à présenter le contenu de leurs effets ou objets personnels, dans les conditions prévues à l'article 4 du présent règlement intérieur.

Un résultat positif sera considéré comme une faute professionnelle. Les salariés encourront alors une sanction disciplinaire.

En cas de refus des salariés de se soumettre à cette vérification, l'entreprise sera en droit de faire appel aux services de police judiciaire compétents.

Il est de plus interdit d'y effectuer sans autorisation des collectes, distributions et affichages à l'exception de celles liées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et dans les limites fixées par la convention collective.

La diffusion de tout tract, journal ou brochure, autre que les publications syndicales, doit être préalablement autorisée par l'employeur.

L'affichage de tracts est réservé aux représentants du personnel et aux organisations syndicales dans la limite des droits qui leur sont reconnus.

Il est interdit d'introduire dans l'entreprise des personnes qui y sont étrangères, à l'exception des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise visées à l'article L. 2142-10 du Code du travail, des experts nécessaires aux institutions représentatives du personnel dont l'intervention est prévue par les textes légaux et conventionnels et des personnes dûment autorisées par la direction ou l'employeur.

Il est de plus interdit de provoquer des réunions pendant les heures et sur les lieux de travail, sous réserve de l'exercice des droits de grève et d'expression et des droits des représentants du personnel.

Il est interdit, sauf dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, d'introduire sans autorisation dans l'établissement des marchandises destinées à être vendues, échangées ou distribuées.

Il est interdit de dormir dans les locaux de travail et de s'y maintenir en cas d'ordre d'évacuation donné par la direction ou l'employeur.

CHAPITRE II : REGLES RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE

ARTICLE 8 : Règles d'hygiène

Il est interdit de fumer sur les lieux de travail. Cette interdiction s'applique également à la cigarette électronique dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Il est interdit de pénétrer dans l'entreprise en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue et d'introduire dans l'entreprise de la drogue ou de l'alcool.

Il est interdit aux salariés de consommer de l'alcool sur les lieux de travail.

Des pots pourront toutefois être organisés avec l'accord de la direction et dans les conditions fixées par elle. Ne pourront être introduites que les boissons alcoolisées autorisées par le code du travail (l'article R.4228-20 du code du travail autorise actuellement le vin, la bière, le cidre et le poiré), et les salariés ne devront pas consommer au-delà des limites légales.

S'il existe des soupçons, ou de manière inopinée, l'employeur pourra soumettre à un alcootest ou un test de dépistage de drogue (dans ce second cas il sera effectué par les autorités compétentes (OPJ), dans le respect des règles de confidentialité) les salariés notamment ceux manipulant des produits dangereux, occupés à un poste nécessitant l'utilisation de machines dangereuses ou conduisant des véhicules automobiles – et notamment lorsqu'ils transportent des personnes. Les salariés pourront demander la présence d'un tiers et seront en droit de solliciter une contre-expertise.

Le résultat positif d'un test d'alcoolémie sera considéré comme une faute professionnelle. Les salariés encourront alors une sanction disciplinaire. Il en sera de même vis-à-vis de salariés surpris à consommer de la drogue sur leur lieu de travail.

Il est interdit d'introduire de la nourriture et de manger en dehors du temps et des lieux prévus à cet effet.

Le personnel est tenu de tenir les armoires, tiroirs et vestiaires en parfait état de propreté et il est interdit d'y conserver des denrées périssables ou des matières dangereuses. L'entreprise sera en droit de faire ouvrir l'armoire en cas de nécessité liée à l'hygiène et à la sécurité en présence de l'intéressé, sauf urgence ou empêchement exceptionnel, en présence de deux témoins.

ARTICLE 9 : Règles de sécurité

1 - Obligations générales

Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité et de protection individuelle ou collectives existantes et de respecter scrupuleusement les instructions sur ce point. Certaines opérations sont soumises à autorisation ou habilitation spécifique de l'employeur des salariés en charge. Sans autorisation ou habilitation valide, il est formellement interdit au salarié d'effectuer ces tâches.

Il est interdit en particulier d'enlever ou de neutraliser des dispositifs de sécurité existants, sans fait justificatif.

Il est de plus obligatoire de maintenir l'ensemble du matériel en parfait état de propreté et d'entretien et d'aviser le supérieur hiérarchique ou le responsable de toute défaillance ou défectuosité qui pourrait être constatée.

Il est interdit de limiter l'accès aux matériels de sécurité (extincteurs, brancards, trousse de secours...), de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage.

Toute violation de ces dispositions constitue une faute particulièrement grave.

2 - Obligations en cas d'incendie

Les 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 annuels d'évacuation.

En cas d'incendie, le personnel ayant une formation de pompier pourra être réquisitionné automatiquement.

ARTICLE 10 : Accidents du travail

Afin de prévenir les accidents du travail, le personnel est tenu de respecter parfaitement l'ensemble des consignes et instructions liées à l'hygiène et à la sécurité dans le travail tant par des consignes individuelles que par des notes de service ou par tout autre moyen et de faire savoir, à sa hiérarchie, toute situation pouvant présenter un risque.

Tout accident du travail, même bénin, ou tout autre dommage corporel ou non causé à un tiers, doit immédiatement, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue, ou sauf motif légitime, faire l'objet d'une déclaration de l'intéressé ou des témoins auprès du supérieur hiérarchique.

En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, les arrêts de travail doivent être communiqués au plus tard dans les 48 heures à l'employeur.

CHAPITRE III : ECHELLE DES SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

ARTICLE 11 : Sanctions

Tout comportement violent les dispositions du règlement intérieur ou considéré comme constitutif d'une faute sera passible d'une sanction disciplinaire.

Les sanctions seront les suivantes :

- Avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure ;
- Blâme : lettre écrite faisant état du comportement fautif ;
- Mise à pied : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération pendant une durée maximum de 8 jours ;
- Mutation disciplinaire : changement de poste sans perte de rémunération ;
- Rétrogradation : changement de poste avec perte de responsabilité et de rémunération ;
- Licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement ;
- Licenciement disciplinaire avec faute grave : rupture du contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement ;
- Licenciement disciplinaire pour faute lourde : rupture du contrat de travail sans préavis, sans indemnité de licenciement.

L'employeur adaptera la sanction à la gravité de la faute commise.

A titre indicatif des sanctions pourront être appliquées dans les cas suivants :

- Ivresse, usage de drogues sur le lieu de travail ;
- Refus de travailler sans motif légitime ;
- Non respect des horaires ;
- Rixes, injures et violences à l'encontre d'un autre membre du personnel ou membre de l'association ;
- Insulte et/ ou voie de fait envers un collègue, un supérieur hiérarchique ou membre de l'association ;
- Détournement de fonds, vol, abus de confiance ;
- Bris et détérioration volontaire du matériel ;
- Infractions graves aux lois et règlement concernant la sécurité du travail ;
- Désorganisation volontaire de la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE 12 : Droits de la défense

1 - Les sanctions autres que le licenciement :

Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée.

A l'exception des avertissements, toute sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié est soumise à la procédure suivante, prévue à l'article L1332-1 du Code du travail :

- Convocation du salarié dans un délai de 2 mois fixé à l'article L1332-4, alinéa 1 du Code du travail par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge à un entretien préalable.
Cette lettre indiquera l'objet de la convocation et précisera la date, le lieu et l'heure de l'entretien ainsi que la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.
- Entretien préalable au cours duquel seront exposées au salarié et à la personne qui l'assiste les fautes qui lui sont reprochées et au cours duquel seront recueillies les explications du salarié.
- Eventuellement, en fonction des explications recueillies, envoi de la lettre de sanction en recommandé avec accusé de réception au minimum 2 jours ouvrables pleins après l'entretien, au maximum un mois après l'entretien. Cette lettre devra être motivée.

Lorsque l'agissement du salarié l'a rendu indispensable, une mesure conservatoire pourra toutefois être prise sans respect de la procédure préalable.

2 - Le licenciement disciplinaire :

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L1232-2 à L1232-6 du Code du travail.

ARTICLE 13 : Harcèlement sexuel

Selon les dispositions des articles L1153-1 et suivants 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 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° 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.

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° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

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.

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

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 .

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

ARTICLE 14 : Harcèlement moral

Selon les dispositions des articles L1152-1 et suivants 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.

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.

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.

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

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

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

ARTICLE 15 : Agissements sexistes

Selon l'article L1142-2-1 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.

CHAPITRE IV : PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

ARTICLE 15 : Entrée en vigueur

Ce règlement intérieur a été soumis à l'avis du CSE en date du 11 juin 2021.

Il a été communiqué à l'inspecteur du travail en date du 2 aout 2021.

Ce règlement qui a été déposé au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Strasbourg et affiché conformément aux dispositions des articles R1321-1 et R1321-2 du Code du travail entre en vigueur le 2 aout 2021.

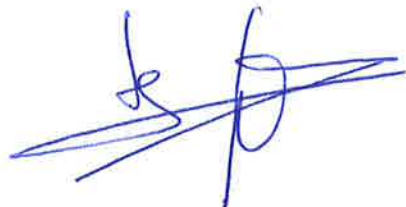
Il est communiqué, lors de son embauchage ou de son introduction dans l'entreprise, à tout salarié ou toute personne concernée.

ARTICLE 16 : Modifications

Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement, notamment à la suite du contrôle opéré par l'administration du travail, feront l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt.

Fait à Villé, le 2 aout 2021

Le Président de l'Association



Philippe Schwab