

REGLEMENT INTERIEUR de l'ALTR SALARIES

Pour tous les points non évoqués dans ce règlement intérieur, se reporter au Code du Travail, à la CCN 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, de procédure disciplinaire en rappelant les garanties qui y sont attachées, et en matière d'hygiène et de sécurité.
- ☞ Il s'applique dans l'ensemble de l'Association, cours, parking, cantine compris, voire hors de l'association à l'occasion du travail à son compte.
- ☞ Il s'applique de plus à l'ensemble des personnels présents dans l'association, y compris, en ce qui concerne la discipline, l'hygiène et la sécurité, aux stagiaires, intérimaires, salariés d'entreprises extérieures intervenant à quelques titres que ce soit.
- ☞ Le présent règlement sera communiqué à chaque membre du personnel lors de son embauche pour qu'il en prenne connaissance.

CHAPITRE I : REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LA DISCIPLINE (Art L122- du Code du Travail)

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 l'horaire de travail fixé par la direction de l'Amicale conformément à la réglementation en vigueur, et affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique.
- ☞ 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.
- ☞ Tout retard non justifié pourra entraîner des sanctions sous réserve des droits des représentants du personnel.

Les salariés se trouveront à leur poste de travail à l'heure fixée pour le début et la fin du travail.

- ☞ Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans ordre de la direction.

ARTICLE 4 : Salarié – employeur / employeur – salarié

4.1. Cadre général

- 🌀 L'ALTR se réfère à la SNOGAEC. Un exemplaire de la convention collective est à disposition des salariés sur demande.
- 🌀 Chaque salarié est subordonné dans le cadre de son activité aux décisions du conseil d'administration et du Président de l'ALTR.
- 🌀 L'ALTR fera ce qui est en son pouvoir afin de préserver l'emploi et d'améliorer la qualité de service rendu par les salariés, les moyens sont :
 - Recherche de financements adaptés aux besoins
 - Formation interne
 - Formation externe
 - Procédure d'évaluation annuelle
 - Qualité du matériel et des locaux
- 🌀 Dans le cadre de leur travail, les salariés sont garants de l'application du projet associatif les concernant.

4.3 Formation

- 🌀 L'ALTR établit un plan de formation de manière consensuelle
- 🌀 Chaque salarié doit intégrer le plan de formation dans le cadre de son activité professionnelle.
- 🌀 L'ALTR propose des formations aux bénévoles et responsables associatifs soit par le biais d'organismes spécialisés soit par une organisation interne.
- 🌀 Chaque salarié doit passer une visite médicale annuelle auprès de la médecine du travail.

ARTICLE 5 : Contrôle des entrées et sorties de l'association

- 🌀 L'accès à l'association est réservé, sauf autorisation expresse, aux salariés de l'association.
- 🌀 Toute entrée ou sortie pourrait donner lieu à pointage, si l'association le décidait, le pointage serait effectué personnellement par le salarié). En cas de disparition fréquents de matériels ou objet appartenant à l'Amicale, 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) lors de cette vérification. En cas de refus de l'intéressé, la direction devra avoir recours à un officier de police judiciaire.

ARTICLE 6 : Absences

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 de la direction de l'Amicale 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 en aviser le président de l'ALTR le jour même par téléphone et transmettre à l'ALTR, dans les 48 heures, un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'absence. Le défaut de production de ce certificat 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, d'absence d'au moins huit jours pour accident de travail, d'absence d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raison de santé.

3. Absence pour congés payés

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

ARTICLE 7 : 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 services et d'affichage. Tout acte contraire à la discipline est passible de sanctions.
- 👉 Il doit de plus 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 les adhérents sera tenu d'avoir une tenue correcte conforme à l'image de l'association.

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'association en cas de modification ou cessation du contrat de travail 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.

ARTICLE 8 : Utilisation du matériel et des locaux de l'association

- 👉 Les locaux de l'association sont réservés à un usage professionnel.
- 👉 Il est interdit d'y effectuer un travail personnel, et d'utiliser les outils de l'association à des fins personnelles.
- 👉 Il est interdit d'emporter, même pour quelques jours seulement, des objets appartenant à l'association.
- 👉 Il est de plus interdit d'y effectuer sans autorisation des collectes, distributions et affichages 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 au représentant du personnel dans la limite des droits qui lui sont reconnus.
- 👉 Il est interdit d'introduire dans l'association des personnes qui y sont étrangères.
- 👉 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 du représentant du personnel.
- 👉 Il est interdit, sauf dans le cadre des activités sociales et culturelles, 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 : Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité

ARTICLE 9 : Règles d'hygiène

- 🌀 Il est interdit de fumer sur les lieux de travail, à l'exception des emplacements réservés aux fumeurs.
- 🌀 Il est interdit de pénétrer dans l'association 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 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 et vestiaires en parfait état de propreté et il est interdit d'y conserver des denrées périssables ou des matières dangereuses. L'association 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 en cas d'urgence ou d'empêchement exceptionnel.

ARTICLE 10 : Règle de sécurité

1. Obligations générales

- 🌀 Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité et de protections individuelle ou collective existantes et de respecter scrupuleusement les instructions sur ce point.
- 🌀 Il est interdit en particulier d'enlever ou de neutraliser des dispositifs de sécurité existants, sans fait justificatif.
- 🌀 Il est 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.
- 🌀 Il doivent participer aux exercices annuels d'évacuation.
- 🌀 En cas d'incendie, le personnel ayant une formation de pompier pourra être réquisitionné automatiquement.

ARTICLE 11 : Accident de 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.
- 🌀 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'arrêt de travail, les certificats médicaux relatifs à l'accident ou à la maladie professionnelle doivent être communiqués au plus tard dans les 48 heures à l'employeur.

CHAPITRE III : Echelle des sanctions et droits de la défense

ARTICLE 12 : Sanctions

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

Les sanctions seront les suivantes :

- **Blâme** : lettre faisant état du comportement fautif
- **Avertissement** : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure.
- **Mise à pied** : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération.
- **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 et sans indemnité de congés payés.

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

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

Art.L.122 chapitre II section II et suivant.

- 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
- Insultes et/ou voie de fait envers un collègue ou un supérieur hiérarchique
- 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'association.

ARTICLE 13 : Droits de la défense

👉 Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée.

👉 Toute sanction ayant une incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération et la présence du salarié dans l'association suivra la procédure ci-dessous:

👉 Convocation du salarié dans un délai de 2 mois fixé à l'article L 122 – 44, alinéa 1 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 inscrite sur une liste, qui peut être consultée à la mairie de Tourville la Rivière ou à l'inspection du travail.

👉 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 plus tôt un jour franc, au plus tard 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.

ARTICLE 14 : Harcèlement sexuel et moral

☞ Selon les dispositions de l'article L.122-46 du Code du travail : « Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur un salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. »

☞ Par ailleurs, en application de l'article L.122-47 du Code du travail : « Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L.122-46. »

CHAPITRE IV : Publicité et entrée en vigueur

ARTICLE 15 : Entrée en vigueur

☞ Le présent règlement a été soumis à l'inspection du travail

☞ Ce règlement qui a été déposé au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes deet, affiché conformément aux dispositions des articles R 122-12Bet R 122-13 du Code du travail entre en vigueur le

☞ Il est communiqué, lors de son embauche ou de son introduction dans l'association, 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 Tourville la Rivière

Le.....

Le Président de l'Association

Pascal BOUFFARD