Croix-Marine Auvergne-Rhône-Alpes
Association

REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL

TITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement intérieur a pour objet, conformément à l'article L.1311-2 et suivants du code du travail, de :

- préciser l'application à l'entreprise ou l'établissement de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,
- déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions,
- rappeler les garanties de procédure prévues aux articles L.1332-1 et suivants du code du travail dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires,
- rappeler les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral.

Il est établi dans le respect des dispositions en vigueur de la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951, applicables dans l'Association et/ou l'établissement.

(Des dispositions spéciales pourront être prévues, en raison des nécessités de service, pour certaines catégories de salariés, certains services ou secteurs. Dispositions appelées à constituer des compléments au présent règlement intérieur et qui seront donc soumises à la procédure de l'article L 1321-5 du Code du Travail)

Le présent règlement s'applique à tous les membres du personnel en quelque endroit qu'ils se trouvent. Il s'applique également aux intérimaires, aux stagiaires ou à toute autre personne présente dans l'Association.

Pour une meilleure information, ce document sera communiqué à chaque salarié, lors de son embauche, pour qu'il en prenne connaissance.

TITRE 2 : HYGIENE ET SECURITE

TITRE 2 : HYGIENE ET SECURITE

Le personnel doit respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies par le présent règlement et par notes de service, ainsi que celles résultant des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, applicables dans l'établissement.

Les salariés ont, en outre, l'obligation de respecter toutes les consignes particulières d'hygiène et de sécurité qui leur sont données par la Direction ou le personnel d'encadrement pour l'exécution de leur travail.

Conformément aux instructions ci-dessus, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation, et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

Les infractions aux obligations relatives à l'hygiène et à la sécurité donneront lieu éventuellement à l'application de l'une des sanctions prévues au présent règlement.

1- REGLES DE PREVENTION ET DE SECURITE

Article 1er - Prévention

Nul ne peut refuser sa participation aux exercices de prévention et de lutte contre l'incendie ou les accidents du travail, ni refuser une formation de sécurité liée à sa fonction.

En cas de péril, notamment d'incendie, l'évacuation des personnes doit être effectuée conformément aux prescriptions édictées par la Direction et affichées dans l'établissement.

Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs...) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile, ainsi que d'encombrer les passages et issues de secours.

Article 2 – Moyens de protection

Tout membre du personnel est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuels ou collectifs mis à sa disposition et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet.

Il est rappelé en particulier, que l'enlèvement ou la neutralisation d'un dispositif de protection des machines ou équipements est interdit, sauf s'il s'agit de l'intervention d'une personne habilitée et dûment mandatée.

Article 3 – Interdiction de fumer et de vapoter

Il est interdit de fumer dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires *(Décret n°2016-1117 du 11 août 2016, Ordonnance n°2016-623 du 19 mai 2016 Décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006, Circulaires Ministérielles des 24 et 29 novembre 2006, Circulaire du 08 décembre 2006 relative aux établissements de santé, Circulaire du 12 décembre 2006 relative aux établissements sociaux et médico-sociaux assurant l'accueil et l'hébergement mentionnés aux 6°, 7°, 8° et 9° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles)*.

Il est formellement interdit de fumer à l'intérieur de l'ensemble des locaux de l'Association. Sont notamment concernés :

- *les salles de pause ou réfectoires,*
- *les sanitaires,*

- *les vestiaires,*
- *les bureaux*
- *tous lieux de travail, etc.*
- *Tous les véhicules appartenant à l'Association.*

Un affichage rappelant l'interdiction de fumer est apposé dans tous les locaux visés.

Le non-respect de l'interdiction de fumer dans les locaux concernés donnera lieu au prononcé d'une sanction disciplinaire dans les conditions définies ci-après.

Cette interdiction de fumer ne s'applique pas à l'extérieur des bâtiments dans les lieux destinés à cet effet, à condition d'utiliser le matériel prévu à cet effet (cendrier, etc.) sous peine de sanctions disciplinaires.

L'usage de la cigarette électronique est interdit dans les mêmes conditions. Une signalisation apparente rappelle également le principe de l'interdiction de vapoter.

Article 4 – Incident technique

Tout mauvais fonctionnement, défectuosité ou arrêt accidentel des installations ou appareils autre que pour un acte simple doit être immédiatement signalé à son supérieur hiérarchique ou à la Direction par le salarié qui en a connaissance.

Article 5 – Entretien des machines et interventions

Il est formellement interdit au personnel d'exécution d'intervenir de sa propre initiative sur tous matériels ou machines dont l'entretien est confié à un personnel qualifié.

Toutes interventions sur les installations électriques ne peuvent être réalisées que par les personnes compétentes expressément désignées à cet effet par la Direction.

Dans le cas où le travail d'exécution comporterait le nettoyage et l'entretien de la machine, de l'appareil ou du matériel mis à la disposition du salarié, celui-ci est tenu de le faire en respectant strictement les consignes de sécurité édictées à cet effet par la Direction ou le supérieur hiérarchique.

Article 6 – Circulation et stationnement

Le personnel est tenu de circuler avec prudence sur les voies autorisées dans l'enceinte de l'Association ou de l'établissement.

Toute personne est tenue de respecter les panneaux de circulation éventuellement existants ou, à défaut, les prescriptions du Code de la Route.

Le personnel est tenu de respecter les règles de stationnement existantes.

Article 7 – Accident du travail- Accident de trajet

Tout accident survenu au cours du travail doit être déclaré par le salarié ainsi que par tout témoin le jour même ou, au plus tard, dans les vingt-quatre heures, sauf cas de force majeure.

Cette déclaration doit être faite auprès de la Direction concernée.

En cas d'accident ou de maladie professionnelle, le salarié doit, dès que possible et en tout état de cause dans les quarante-huit heures qui suivent l'arrêt de travail s'il y en a un, communiquer à l'employeur le volet qui lui est destiné y compris en cas de rechute.

Article 8 – Droit de retrait

Tout salarié ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut se retirer de son poste conformément aux dispositions de l'article L.4131-1 du code du travail.

2 - HYGIENE

Article 9 – Visites médicales obligatoires

En application des dispositions légales en vigueur, l'ensemble du personnel est tenu de se soumettre aux visites d'information et de prévention, aux visites médicales obligatoires périodiques ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise, aux éventuels examens complémentaires et aux visites médicales de surveillance particulière propres à certains personnels (*personnels de nuit*, etc...).

Article 10 – Vestiaire et armoire individuels

Les salariés pours lesquels un vestiaire ou une armoire individuelle est mis à la disposition pour le dépôt de ses vêtements et matériels personnels doivent veiller à ce que ce vestiaire ou armoire soit fermé à clé et exclusivement utilisé conformément à son objet.

Ce vestiaire ou armoire individuelle doit être tenu en constant état de propreté.

La direction se réserve le droit de vérifier le bon état d'entretien et de propreté des vestiaires, à tout moment en présence des intéressés, et le cas échéant d'un tiers.

En cas de flagrant délit, ou de suspicion grave de vol, de disparition d'objets, matériels, d'introduction de drogues ou boissons alcoolisées dans l'entreprise, la Direction ou le personnel d'encadrement se réserve le droit de demander au personnel de se soumettre à toute mesure de vérification jugée nécessaire, de fouille ou d'ouverture de l'armoire individuelle.

Le salarié sera prévenu de l'ouverture de son armoire, de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin.

En cas d'absence du salarié, préalablement averti, la vérification se fera en présence d'un représentant du personnel, ou à défaut d'un membre du personnel.

En tout état de cause, la vérification sera effectuée dans des conditions qui préserveront l'intimité du salarié.

En cas de refus du salarié, l'Association sera en droit d'alerter les services de Police compétents.

Article 11 – Tenue vestimentaire

Le personnel doit observer la plus grande propreté dans sa tenue vestimentaire.

Les tenues de travail doivent être portées uniquement sur les lieux de travail.

Le personnel doit avoir une tenue vestimentaire correcte sur son poste de travail.

Article 12 – Boissons alcoolisées et substances illicites

Conformément à l'article R.4228-21 du Code du Travail, il est interdit d'entrer ou de séjourner dans les lieux de travail en état d'ivresse.

Dans le respect des dispositions du Code du travail, la direction interdira l'accès à des véhicules ou le maintien dans les locaux de travail ou sur le site de travail, de tout salarié présentant des signes d'ivresse. La même interdiction s'adressera aux salariés sous l'emprise de drogue ou de stupéfiants.

La consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de travail ne peut intervenir que dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la Direction ;

En raison de l'obligation d'assurer la sécurité des personnes présentes au sein de l'Association, les salariés affectés à un poste exigeant des conditions de sécurité particulière pourront se voir imposer l'épreuve de l'alcootest/ethylotest par la Direction ou toute personne habilitée, désignée par la Direction et en présence d'une tierce personne appartenant à l'Association.

De la même façon et dans les mêmes conditions, les salariés affectés à des postes sensibles pourront se voir imposer l'épreuve de dépistage de stupéfiant/test salivaire par la Direction ou toute personne habilitée, désignée par la Direction et en présence d'une tierce personne appartenant à l'Association.

L'intéressé pourra demander et sera informé qu'il peut avoir recours à une contre-expertise par le biais d'un autre alcootest ou d'une prise de sang ou de tout autre instrument permettant cette analyse.

Les services de police ou de gendarmerie pourront être sollicités afin de constater l'état de l'intéressé. En tout état de cause, la direction pourra refuser l'accès au poste de travail à tout salarié dès lors que son état constitue un danger pour l'intéressé ou son environnement et préférer accompagner l'intéressé dans un service médical, clinique ou centre hospitalier.

La constatation d'un état d'ébriété ou d'un état présentant des signes de consommation d'alcool ou de stupéfiants au sein de l'entreprise, susceptible de mettre en péril la sécurité des personnes ou des biens et, a fortiori en raison de la nature de la mission à accomplir, peut conduire l'employeur à prendre toute sanction disciplinaire, celle-ci pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Article 13 – Prise de repas

Les repas doivent être pris dans les locaux prévus à cet effet et pendant les horaires d'ouverture indiqués par la Direction.

Titre 3 DISCIPLINE GENERALE ET DROIT DISCIPLINAIRE

1- DISCIPLINE GENERALE

Les membres du personnel sont tenus de se conformer aux règles de discipline générale édictées par le présent règlement intérieur et par les notes de service qui y sont annexées, ainsi qu'à toutes instructions et consignes données par la Direction ou le personnel d'encadrement.

Article 14 – Accès à l'Etablissement

Le personnel n'a accès aux locaux de l'établissement que pour l'exécution de son contrat de travail. Il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux de travail pour une cause autre que l'exécution de son travail ou une autorisation expresse de la Direction.

Article 15 – Accès aux personnes étrangères

Le personnel n'est pas autorisé à introduire ou faire introduire dans l'établissement des personnes étrangères sauf pour raison de service.

Article 16 – Horaires de travail

Les salariés doivent respecter l'horaire de travail affiché dans les services ou les établissements.

Le travail par roulement impliquant l'obligation de continuité, le salarié ne doit pas quitter son poste sans s'assurer que son successeur est présent ; s'il ne l'est pas, il doit en aviser son responsable hiérarchique.

Article 17- Sortie pendant les heures de travail

Les sorties autres que pour des raisons professionnelles pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles ; elles sont subordonnées à une autorisation délivrée par la Direction.

Article 18 – Retards et absences prévisibles

Tout retard ou toute absence doit être signalé immédiatement à la Direction afin d'assurer la continuité du service.

En cas de force majeure ou d'empêchement, le salarié absent fera prévenir l'Association par son entourage.

Toute absence prévisible pour motif personnel doit être préalablement autorisée.

Article 19 – Absences pour maladie

Après avoir informé l'employeur, en cas de maladie, le salarié doit produire dans un délai de 48 heures le certificat médical justifiant son état et indiquant la durée de son indisponibilité.

En cas de prolongation de la maladie, le salarié doit prévenir l'employeur dès qu'il en a connaissance, et en justifier au plus tard dans les 48 heures suivant la date d'expiration du précédent certificat médical, en produisant le certificat de prolongation.

De même que la date de reprise du travail doit être portée à la connaissance de l'Employeur suffisamment tôt pour lui permettre de satisfaire ses obligations en matière de visite médicale de reprise du travail.

Article 20- Comportement à l'égard des usagers

Les salariés doivent, en toutes circonstances, observer à l'égard des personnes accueillies, ou des personnes confiées à leur charge, la plus grande correction.

Les salariés sont tenus d'observer une discrétion absolue à l'égard des personnes accueillies. Tout manquement au secret professionnel exposerait aux sanctions prévues par le Code Pénal, sans préjudice des sanctions d'ordre intérieur. Les salariés doivent respecter rigoureusement la liberté de conscience des personnes accueillies.

Il est interdit aux salariés:

- d'introduire, vendre ou céder, ou acheter aux personnes accueillies, toutes boissons, médicaments et, en général, toutes denrées et objets quelconques ;

- d'engager toute transaction de quelque nature que ce soit avec les personnes accueillies ;

- de solliciter ou d'accepter des pourboires.

Article 21 – Usage des téléphones portables personnels

L'usage des téléphones portables personnels est interdit pendant les heures de travail, sauf cas graves et urgents et sous réserve d'une autorisation préalable.

Article 22- Usage du matériel de l'entreprise

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles sans autorisation.

Il est également interdit d'envoyer toute correspondance personnelle aux frais de l'Association.

En outre, les personnels ne doivent se faire expédier aucune correspondance personnelle, à l'exception, pour les personnels occupant les emplois concernés, des courriers relevant du secret professionnel.

Il est interdit d'emporter des objets appartenant à l'Association sans autorisation.

Lors de la cessation de son contrat de travail tout salarié doit, avant de quitter l'Association, restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'Association.

L'ensemble des systèmes d'information et informatiques (téléphone, ordinateur, messagerie, accès internet..) mis à la disposition des salariés est présumé avoir un caractère professionnel.

En conséquence, l'utilisateur doit réserver l'usage des systèmes d'information et informatiques au cadre de son activité professionnelle. Un usage personnel des systèmes d'information est toutefois occasionnellement admis pour répondre à des nécessités de la vie courante et/ou familiale, dans les limites raisonnables ne pouvant avoir de conséquences sur le travail et la bonne marche de l'Association.

Il ne doit se livrer en aucune circonstance, à une activité qui serait contraire au principe énoncé ci-dessus et notamment à l'une quelconque des activités suivantes :

o Charger, stocker, publier, diffuser, distribuer, utiliser ou consulter au moyen des systèmes d'information et informatiques mis à sa disposition par la société, des informations, fichiers, données, sites, images, vidéos, etc… :

- contraires à l'ordre public et aux bonnes mœurs ou contraires aux règles d'éthique et/ou susceptibles de porter atteinte au respect de la personne humaine, à sa dignité ainsi qu'à la protection des mineurs, notamment des informations à caractère violent, raciste, pornographique, pédophile ou encore incitant à la haine ou au prosélytisme ;

- à caractère injurieux, diffamatoire ou de manière générale illicite,

- portant atteinte aux systèmes d'information et informatiques de la société et notamment à l'intégrité et à la conservation des données (introduction ou transmission de virus...),

- portant atteinte à l'image, à la réputation et aux intérêts de la société,

- portant atteinte au droit de la propriété littéraire, intellectuelle et artistique.

o Utiliser les systèmes d'information à des fins de harcèlement, menace, injure ou de manière générale pour violer des droits en vigueur.

o Altérer les données, c'est à dire, supprimer, modifier des données ou introduire des données «pirates », avec la volonté de modifier l'état du système informatique les exploitant.

o Perturber volontairement le fonctionnement d'un système informatique.

o S'introduire ou se maintenir frauduleusement sur un système informatique.

Toute utilisation contraire pourra donner lieu à sanction, voire à des poursuites pénales.

L'employeur se réservera le droit d'instaurer un système de surveillance visant à vérifier notamment :

- le nombre de messages émis ou reçus par le salarié,
- l'origine et le destinataire de ces messages,
- les sites consultés,
- le temps passé à ces activités.

Sera passible d'une sanction disciplinaire tout salarié qui aura abusé de la tolérance accordée ou qui se sera personnellement livré à des activités contraires à la probité, aux bonnes mœurs et aux dispositions pénales.

Article 23 – Usage des réseaux sociaux

L'usage inapproprié des réseaux sociaux visant notamment à publier des contenus dénigrant l'Association et/ou ses usagers, la publication de commentaires diffamatoires contre des collègues et/ou usagers, le partage d'informations confidentielles, est interdit.

Article 24- Usage des locaux de l'Association

Les locaux de l'Association sont réservés exclusivement aux activités professionnelles de ses membres, il ne doit pas y être fait de travail personnel.
Il est interdit :

- d'introduire dans les lieux de travail des objets et des marchandises destinés à y être vendus,
- de faire circuler sans autorisation de la Direction des listes de souscription ou de collecte ; seules la collecte des cotisations syndicales et la diffusion des publications et tracts syndicaux peuvent être faites sans autorisation, dans les conditions prévues par la loi.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet.

Article 25- Exécution des activités professionnelles

Dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, chaque membre du personnel est tenu de respecter les instructions qui lui sont données par son (ses) supérieur(s) hiérarchique(s).

Article 26- Utilisation des véhicules

Seules les personnes expressément autorisées peuvent utiliser les véhicules de l'Association.
Sauf autorisation de la Direction, aucune personne étrangère à l'Association ne peut y être transportée.
Tout conducteur doit s'assurer qu'il est effectivement en possession des pièces et documents concernant le véhicule.

Les conducteurs doivent se conformer aux prescriptions du Code de la route et aux règles de sécurité relatives aux personnes transportées.
Tout incident ou accident, quel qu'il soit, doit être signalé, ainsi que toute infraction relevée ou susceptible de l'être (excès de vitesse,...).

Chaque conducteur est notamment tenu de respecter les règlements concernant le stationnement des véhicules et devra acquitter le paiement du montant des amendes pénales en cas d'infraction.

Article 27 – Dispositions relatives aux harcèlements, discrimination et sexisme

Article 27.1 – Harcèlement moral/discrimination

Article L1152-1 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 L1152-2 du Code du Travail :

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionnée, 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 les agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Article L1152-3 du Code du Travail :

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L1152-1 et L1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

Article L1152-4 du Code du Travail :

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

Article L1152-5 du Code du Travail :

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

Article L1152-6 du Code du travail :

« 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 27.2 – Harcèlement sexuel/discrimination /sexisme

Article L1153-1 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 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. »

Article L1153-2 du Code du Travail :

« 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 ».

Article L1153-3 du Code du travail :

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

Article L1153-4 du Code du Travail :

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L1153-1 à L1153-3 est nul »

Article L1153-5 du Code du Travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.
Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche »

Article L1153-6 du Code du Travail :

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

En conséquence, tout salarié, homme ou femme, témoin ou qui s'estimera victime de harcèlement sexuel ou moral devra en informer immédiatement l'employeur ou son représentant.

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. »

Article 225-1 du Code pénal

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. »

« Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Article 225-1-1 du Code pénal

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article 225-2 du Code pénal

« La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

Article 225-3 du Code pénal

« Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination. »

Article 225-3-1 du Code pénal

« Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie. »

Article 225-4 du Code pénal

« Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise. »

Article 28 – Neutralité :

Les membres du personnel devront se garder d'exprimer de manière ostentatoire leurs convictions religieuses / politiques dans le cadre de l'entreprise, notamment dans les cas où ils sont en contact avec des usagers, leur famille, prestataires de l'association et autres partenaires de l'association.

2- SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

Article 29 – Sanctions disciplinaires

Tout manquement à la discipline ou à l'une quelconque des dispositions du règlement intérieur et plus généralement tout agissement d'un salarié considéré comme fautif, pourra en fonction des fautes et/ou de leur répétition faire l'objet de l'une ou de l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

- observation,
- avertissement,
- mise à pied disciplinaire pour un maximum de trois jours,
- licenciement.

L'ordre d'énonciation des sanctions, ci-dessus, ne lie pas l'employeur.

ARTICLE 30 - PROCEDURE APPLICABLE AUX SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Lorsque la sanction envisagée relève de l'une de ces mesures, le salarié sera convoqué à un entretien.

Cette convocation sera réalisée au moyen d'une lettre remise en main propre au salarié contre signature d'un exemplaire à conserver par la Direction.

Si des circonstances l'exigent, cette convocation sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par d'autres moyens.

Cette lettre indiquera l'objet de la convocation et précisera la date et l'heure à laquelle l'entretien doit avoir lieu.

Au cours de l'entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'association. L'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recueillera les explications du salarié.

La sanction ne pourra intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. La sanction devra être notifiée au salarié.

Cette notification sera réalisée au moyen d'une lettre remise en main propre au salarié contre signature d'un exemplaire à conserver par la Direction.

Si des circonstances l'exigent, cette notification sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par d'autres moyens.

Toutefois, la notification du licenciement doit intervenir obligatoirement au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre indiquera les motifs de la sanction.

Si le salarié ne se présente pas à l'entretien auquel il a été convoqué, la sanction prise lui est directement notifiée dans les formes et délais prévus ci-dessus.

ARTICLE 31- MISE A PIED CONSERVATOIRE

Lorsque l'agissement du salarié rendra indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, cette mesure lui sera notifiée de vive voix au moment où elle s'imposera. Le salarié devra s'y conformer immédiatement.

La mesure conservatoire de mise à pied sera confirmée dans la lettre de convocation à l'entretien.

La mesure conservatoire de mise à pied produira ses effets jusqu'à notification de la sanction définitive à moins qu'en fonction des circonstances la mesure ait été limitée à une durée fixe expirant avant la notification de la sanction définitive.

Si la sanction définitive est une mesure de mise à pied, elle pourra se confondre, en tout ou en partie, avec celle imposée à titre conservatoire.

ARTICLE 32 – PRESCRIPTION DES SANCTIONS

Aucune sanction ne peut être appliquée au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

Aucune sanction antérieure de plus de deux ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée pour justifier ou aggraver une nouvelle sanction.

TITRE 4 : ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT

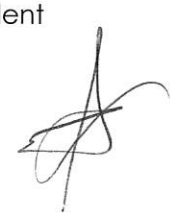
Article 33- Date d'entrée en vigueur

Ce règlement intérieur entre en vigueur le *15 février 2018 (le règlement intérieur ne peut s'appliquer avant un délai minimum d'un mois à compter de l'accomplissement de la dernière des formalités d'affichage et de dépôt)*.

Conformément à l'article L.1321-4 du Code du travail ce règlement a été soumis aux membres du Comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, au Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail : les avis émis par ces organismes ont été adressés à l'inspecteur du travail en même temps que deux exemplaires du règlement.

Article 34- Modifications ultérieures

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement est, conformément au Code du travail, soumis à la même procédure, étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'entreprise du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Fait à CLERMONT-FERRAND, le 18 décembre 2017.

Le Docteur Jean-Paul SABY
Président