

4.2 Modèle

REGLEMENT INTERIEUR

Dispositions générales

1. Objet

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L. 122-33 et suivants du code du travail.

Il fixe les règles relatives :

- à l'hygiène et à la sécurité ;
- à la discipline ;
- à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ou sexuel ;
- aux procédures et sanctions disciplinaires ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

2. Champ d'application

Le présent règlement s'applique à l'ensemble des salariés, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée, sans restriction, ni réserve.

(Facultatif) Il concerne l'ensemble des structures, quelle qu'en soit la nature juridique : Association intermédiaire, entreprise d'insertion, entreprise de service aux personnes.....

Hygiène et sécurité

L'ensemble du personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité édictées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, des recommandations du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (facultatif : lorsqu'il existe) ainsi que les prescriptions de la médecine du travail.

1. Prévention des accidents

Comme l'y autorise l'article L. 122-33 alinéa 2, les conditions d'utilisation des équipements de travail et de protection individuelle sont exposées par catégorie de travaux à effectuer : (à compléter).

La prévention des risques d'accidents impose l'obligation pour tout salarié mis à disposition de conserver en bon état de marche tous les outils et tout le matériel qui lui sera confié par l'association en vue de l'exécution de son travail et de veiller à son entretien.

Toute défectuosité devra être immédiatement signalée au personnel permanent de l'association.

Chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Toute mauvaise exécution de cette obligation est constitutive d'une faute.

2. Visites médicales

Les salariés devront se soumettre aux examens médicaux obligatoires, prévus aux articles R. 241-48 et suivants du code du travail.

3. Situations dangereuses

Tout salarié mis à disposition qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé devra avertir immédiatement le dirigeant de l'association ainsi que le particulier chez qui il est mis à disposition.

4. Accidents

Tout accident, même léger, survenu soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail (domicile du particulier), soit au cours du travail chez le particulier, devra être porté à la connaissance du dirigeant de l'association par le salarié ou par tout témoin sauf cas de force majeure ou impossibilité absolue.

5. Boissons

Il est interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer des boissons alcoolisées tant dans les locaux de l'association, que sur le lieu de travail (domicile du particulier).

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux de l'association et sur le lieu de travail (domicile du particulier) en état d'ébriété.

(Facultatif) Dans le souci d'assurer une meilleure sécurité, notamment pour les salariés qui se rendent chez les particuliers au moyen d'un véhicule, un alcootest est mis à la disposition du personnel qui souhaiterait l'utiliser.

Discipline

1. Discipline collective concernant les horaires de travail

Tout salarié doit se conformer aux horaires de travail fixés par le dirigeant et le particulier chez qui il a à effectuer une mission. Le non respect des horaires est passible de sanctions disciplinaires.

2. Discipline collective concernant la présence au travail

Toute absence, quel qu'en soit le motif, devra être justifiée dans un délai de 48 heures et, en cas de maladie ou d'accident, par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

A défaut, et après mise en demeure, l'absence injustifiée pourra faire l'objet d'une sanction prévue par le présent règlement.

Sauf cas de force majeure, l'absence exceptionnelle est subordonnée à l'autorisation préalable du dirigeant de l'association. Le salarié est tenu de présenter sa demande au moins 48 heures à l'avance et doit indiquer la durée de l'absence afin que le particulier puisse en être informé rapidement.

3. Utilisation des téléphones portables pendant le travail

L'utilisation privative des téléphones portables est tolérée pendant les pauses et pour les besoins urgents de la vie personnelle du salarié. Sera passible d'une sanction disciplinaire tout salarié qui aura abusé de la tolérance accordée.

4. Nature et échelle des sanctions

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

En ce qui concerne le personnel embauché en contrat à durée indéterminée :

- l'indemnité de préavis et de l'indemnité de congés payés.

En ce qui concerne le personnel embauché en contrat à durée déterminée, pour être mis à disposition ou pour les besoins de la structure :

- observations écrites ;
- avertissement écrit ;

- mise à pied disciplinaire d'une durée maximale de..... (vérifier si, dans la convention ou l'accord collectif applicable à la structure, la durée maximale de la mise à pied disciplinaire n'est pas prévue avant d'en fixer une) ;
- mutation disciplinaire ;
- rétrogradation ;
- rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave.

Dispositions relatives au harcèlement

1. Harcèlement sexuel

En vertu de l'article L. 122-46 du code du travail, *« aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.*

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire 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 ».

Est donc passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la faute grave, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

2. Harcèlement moral

En vertu de l'article L. 122-49 du code du travail, *« 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.*

Aucun salarié 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, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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

Est donc passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la faute grave, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

Dispositions relatives aux droits de la défense des salariés

Procédure disciplinaire

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation du salarié devant mentionner son objet. Le salarié peut se faire assister d'un autre salarié de l'association lors de l'entretien.

La sanction ne peut intervenir plus d'un mois après la date fixée pour l'entretien. Conformément à l'article L. 122-41 du code du travail, toute notification d'une sanction comporte l'énonciation des griefs qui la motivent.

Entrée en vigueur et modification du règlement intérieur

1. Formalités – Dépôts

Conformément aux prescriptions des articles L. 122-36 et R. 122-13 du code du travail, (facultatif, en fonction de la présence ou de l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'association) le présent règlement a été soumis pour avis au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel).

Il a été communiqué en deux exemplaires à l'inspecteur du travail, (facultatif qu'il existe ou non des représentants du personnel dans l'association) accompagné de l'avis des représentants du personnel.

Il a été déposé au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de..... (lieu), le (date).

Il est affiché dans les locaux de l'association sur le panneau réservé à cet effet et sur la porte du local dans lequel se déroule l'entretien d'embauche le (date).

Il entrera en vigueur le (un mois après l'exécution des formalités légales et des dépôts).

(Facultatif) Un exemplaire en est remis à chaque salarié embauché en contrat à durée déterminée lors de la première mission.

2. Modification

Toute modification ultérieure, adjonction ou retrait au présent règlement sera soumis à la même procédure, conformément aux prescriptions de l'article L. 122-36 du code du travail.

Date

Signature