



AMPP Viala

29 rue du Docteur Finlay

75015 Paris

Tel 01.44.37.19.30

Fax 01.44.37.19.39

contact@amppviala.fr

**RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DU PERSONNEL**

TITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Objet

Le présent règlement intérieur a pour objet de rappeler à chacun ses droits et ses devoirs afin d'organiser la vie dans l'Association dans l'intérêt de tous.

Il fixe notamment :

- les principes généraux à respecter en matière d'hygiène et sécurité ;
- les règles de discipline applicables dans l'Association ;
- la nature et l'échelle des sanctions pouvant être infligées aux salariés qui y contreviennent ;
- les garanties procédurales dont bénéficient les salariés à l'encontre desquels une sanction est envisagée.

Article 2 - Champ d'application

Le présent règlement s'applique, sauf dispositions particulières contraires ou spécifiques, à tous les salariés de l'Association, sans réserve.

Les dispositions du règlement intérieur relatives à l'hygiène et la sécurité s'appliquent également aux intérimaires auxquels l'Association peut faire appel ou aux salariés d'entreprises extérieures y travaillant ou aux personnes y effectuant un stage.

TITRE II – DISCIPLINE GENERALE

Article 3 - 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 4 - Horaires et temps de travail

Les salariés devront respecter l'horaire de travail fixé par la Direction 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.

Article 5 - Retards et absences

ARTICLE 5-1 - 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 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.

ARTICLE 5-2 - Absence pour maladie

En cas d'absence pour maladie ou de prolongation d'un arrêt de maladie, le salarié doit transmettre à l'Association 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 aux visites médicales de reprise dans tous les cas prévus par les textes légaux et conventionnels.

ARTICLE 5-3 - Absence pour congés payés

Tout salarié doit respecter les dates de congés payés décidées par la Direction. Il est interdit de modifier ces dates sans son accord préalable.

Article 6 - Entrées et sorties

L'accès aux locaux est réservé, sauf autorisation expresse, sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel, aux salariés de l'Association.

Chaque salarié doit se rendre aussitôt après son entrée dans l'Association à son poste de travail.

Chaque salarié est tenu de remplir un relevé horaire (dont le modèle pour l'année 2016 figure en annexe) récapitulant le nombre d'heures effectuées par semaine et le remettre certifié et signé à la Direction selon les modalités applicables, soit, pour 2016, trois fois.

Toute fraude donnera lieu à sanction.

Article 7 - Exécution du contrat de travail

ARTICLE 7-1 - Discipline et comportement

Dans l'exécution de son travail, le personnel de l'Association 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 de plus faire preuve de correction dans son comportement à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie, sous peine de sanction.

ARTICLE 7-2 - 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.

Le personnel est tenu, enfin, de faire preuve de la plus grande discrétion vis à vis de l'extérieur sur l'ensemble des informations 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 - Tenue vestimentaire

Compte tenu de l'activité de l'Association, et afin de conserver son image à l'égard des usagers et des familles, une tenue vestimentaire correcte est exigée du personnel présent dans les bureaux.

Article 9 - Usage général des locaux et du matériel de l'association

Les locaux et le matériel de l'Association sont réservés à un usage professionnel. Sauf autorisation particulière, 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 notamment interdit :

- d'introduire sur le lieu de travail et pour quelque raison que ce soit des objets ou marchandises pour y être vendues ;
- d'organiser, sans autorisation ou disposition légale ou conventionnelle l'autorisant, des collectes ou souscriptions sous quelque forme que ce soit ;
- de diffuser des journaux, des pétitions ou de procéder à des affichages sans autorisation de la Direction, exception faite des droits reconnus aux représentants du personnel ;
- d'emporter, même pour quelques jours seulement, des objets appartenant à l'Association, sauf accord du responsable hiérarchique.

Tout salarié est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail.

Les lignes informatiques et les lignes téléphoniques mises à la disposition du personnel ne peuvent être utilisées à des fins personnelles qu'exceptionnellement et que si celles-ci sont liées aux nécessités impératives de la vie privée.

Le fait de détériorer un matériel peut être considéré comme une faute grave, voire lourde. Il en est de même pour le fait d'enlever un dispositif protecteur et/ou de sécurité sauf pour entretien et uniquement par les personnes ou entreprises dont c'est la charge.

La détérioration ou le mauvais fonctionnement des dispositifs de sécurité dont le personnel aurait connaissance doivent être immédiatement signalés à la Direction.

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

Article 10 - Comportement général du salarié

Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité.

Toute rixe, injure, insulte, attitude agressive ou incivilité est interdite dans l'Association.

Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe, sexiste et/ou discriminant au sens des dispositions du Code du travail et du Code pénal.

TITRE III – HYGIENE ET SECURITE

Article 11 - Dispositions générales

Les règles légales d'hygiène et sécurité doivent être respectées, ainsi que les consignes imposées en la matière par la Direction.

Chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles 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, alors même que le salarié n'a pas reçu de délégation de pouvoirs.

Article 12 - Surveillance médicale

Le personnel est tenu de se soumettre aux visites prévues par les articles R. 4624-10 et suivants du Code du travail : visites d'embauche, périodiques, de reprise, examens complémentaires demandés par le médecin du travail, selon les modalités fixées par l'Association, le temps passé à ces différentes visites étant pris sur les heures de travail et rémunéré.

Ces examens sont obligatoires, le refus de s'y soumettre constitue donc une faute, qui, renouvelée après mise en demeure, prend un caractère de gravité justifiant un licenciement disciplinaire.

Article 13 - Consignes de sécurité

ARTICLE 13-1 - Obligations générales

Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité et de protection individuelles ou collectives 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 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, etc...), de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage. Toute violation de ces dispositions constitue une faute.



ARTICLE 13-2 - Obligations en cas d'incendie

Les salariés doivent prendre connaissance et connaître parfaitement les 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.

Article 14 - Accident 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 édictées 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.

Article 15 - Interdiction de fumer

Il est formellement interdit de fumer dans l'enceinte de l'Association. Cette interdiction s'applique aussi bien dans les bureaux individuels que dans les espaces collectifs.

Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas dans les emplacements réservés mis à la disposition des fumeurs.

Le non-respect de ces consignes peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires.

Article 16 - Boissons alcoolisées et drogues

En application de l'article R. 4228-21 du Code du travail, il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

L'introduction et la consommation de drogue et de boissons alcoolisées dans les locaux de l'Association est interdite.

De la même manière, compte tenu des spécificités de l'Association et de la nécessité de sécurité inhérentes aux personnes prises en charge, l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées est également interdite.

Article 17 - Repas

En application de l'article R. 4228-19 du Code du travail, il est interdit au personnel de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail hormis dans le local réservé à la restauration.

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 urgence ou empêchement exceptionnel.

Article 18 - Harcèlement sexuel

Selon les dispositions de l'article L 1153-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

- a) 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 ;
- b) 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 a) 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 définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux faits précédemment définis.

Article 19 - Harcèlement moral

Selon les dispositions de l'article L 1152-1 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 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, 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, 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.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

TITRE IV – SANCTION DES FAUTES ET DROIT DE LA DEFENSE DES SALARIES

Article 20 - Nature et échelle des sanctions

Tout comportement violant les dispositions du règlement intérieur ou considéré comme constitutif d'une faute sera passible d'une sanction disciplinaire et pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- observation : lettre écrite 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 disciplinaire (suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération) pendant une durée de un à trois jours ;
- licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement ;
- licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité de licenciement ;
- licenciement pour faute lourde en cas de volonté de nuire à l'employeur, sans préavis ni indemnité de licenciement.

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

Article 21 - Définition de la faute

Est considéré comme fautif un comportement qui se manifeste par un acte positif ou une abstention de nature volontaire ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle. Il peut s'agir du non-respect d'une disposition du règlement intérieur, du Code du travail, mais aussi de l'inexécution ou de la mauvaise exécution du travail.

Les sanctions, y compris le licenciement sans préavis ni indemnité avec mise à pied conservatoire immédiate, pourront être appliquées, notamment dans les cas suivants :

- ivresse ;
- insubordination et indiscipline ;
- absence injustifiée ;
- infraction à l'hygiène et la sécurité ;
- non-respect des horaires ;
- violences à l'égard des membres du personnel ou des usagers ;
- insultes à l'égard des membres du personnel ou des usagers ;
- agissements de harcèlement moral ou sexuel ;
- détournement, vol, abus de confiance ;
- bris et détérioration volontaires du matériel ;
- désorganisation volontaire de la bonne marche de l'Association ;
- critiques et dénigrements systématiques.

Article 22 - Droits des salariés

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

Aucune sanction antérieure de plus de deux ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié, sans qu'il ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Toute sanction autre qu'une observation ou qu'un avertissement ne pourra être décidée ou appliquée, tant que l'intéressé n'aura pas été dûment appelé et entendu lors d'un entretien préalable. Il pourra alors se faire assister dans les conditions prévues par le Code du Travail et notamment par une personne de son choix appartenant au personnel de l'Association.

A la suite de cet entretien, la lettre notifiant la sanction éventuelle ne pourra être envoyée avant d'avoir respecté un délai de réflexion de 2 jours ouvrables et, en tout état de cause, sera notifiée au plus tard 1 mois après la date fixée pour l'entretien.

Toute sanction, y compris l'observation ou l'avertissement, doit être prononcée conformément au présent règlement intérieur et notamment dûment motivée par écrit.

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux des sanctions citées ci-dessus, prises dans le cadre de la procédure légale dans les conditions de l'article 33 de la Convention Collective Nationale de Travail du 15 mars 1966.

Si les faits reprochés au salarié paraissent d'une gravité telle que son maintien en fonction est impossible, une mise à pied conservatoire peut être prononcée dans l'attente de la sanction à intervenir. Cette mise à pied conservatoire est suivie immédiatement de l'ouverture de la procédure disciplinaire, la sanction définitive relative à cet agissement ne pourra être prise qu'en respectant la procédure énoncée ci-dessus.

TITRE V – DEPOT, PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

Article 23 - Formalités, dépôts

Conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 du Code du travail, le présent règlement a été :

- soumis pour avis aux délégués du personnel le 06 juin 2016.
- communiqué en double exemplaire à l'Inspecteur du travail dont dépend l'Association, le 09 juin 2016.
- déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Paris dont dépend l'Association, le 09 juin 2016.

Il est affiché le même jour dans les lieux prévus à cet effet.

Article 24 – Modification et notes de services complémentaires

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.

Le présent règlement intérieur peut également être complété par les notes de service portant prescriptions générales et permanentes que la Direction estime nécessaires.

Ces notes de service sont, soit diffusées par le service du personnel aux salariés, soit affichées sur les panneaux réservés à cet usage et sont soumises aux mêmes consultations et aux mêmes formalités que le présent règlement.

Article 25 - Entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur entrera en vigueur le 30 août 2016.

Article 26 - Opposabilité

Le présent règlement est opposable à l'ensemble des salariés visés par l'article 2 que ceux-ci aient été embauchés antérieurement ou postérieurement à son entrée en vigueur.

Tout salarié sera tenu de prendre connaissance du présent règlement au moment de son embauche et ne pourra donc se prévaloir de son ignorance.

Approuvé par CA du 07 juin 2016.

Fait à Paris, le 09 juin 2016

Le Président de l'AMPP Viala,

par délégation, la Directrice générale - Odile SALVAT

