

TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - OBJET DU REGLEMENT

Conformément au Code du travail, le présent règlement intérieur fixe les règles applicables en matière de d'hygiène et de sécurité, les conditions de rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, les règles générales et permanentes relatives à la discipline dont l'échelle des sanctions, les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, les dispositions relatives à l'interdiction de tout harcèlement moral ou sexuel et aux agissements sexistes.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Ces règles s'appliquent à l'ensemble des personnels de l'Association SIST Ouest Normandie, quel que soit leur statut et ce, en quelque endroit qu'il se trouve.

En matière d'hygiène et de sécurité, les stagiaires, les intérimaires, les personnels mis à disposition par des tiers ou, les salariés des entreprises extérieures intervenantes sont tenus de respecter les règles générales du présent règlement intérieur.

Ces règles s'imposent de plein droit au personnel, dans l'ensemble de l'Association, sur tous les sites présents et à venir, cours, parking, voire hors de l'Association à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Elles n'appellent aucune adhésion individuelle de la part du personnel auquel elles sont applicables.

Les modifications qui pourraient intervenir s'imposent immédiatement et de plein droit au personnel en activité.

Une copie du règlement intérieur est remise à chaque salarié lors de son embauche ainsi qu'à chaque salarié déjà présent dans l'effectif de l'Association à la date des présentes.

ARTICLE 3 - CARACTERE OBLIGATOIRE

Les dispositions instituées par le présent règlement s'imposent de plein droit au personnel défini à l'article précédent dès lors que les formalités légales relatives à la procédure d'élaboration, de publicité et d'entrée en vigueur ont été accomplies.

Elles n'appellent aucune adhésion individuelle de la part du personnel auquel elles sont applicables.

Les modifications qui pourraient intervenir s'imposent immédiatement et de plein droit au personnel en activité.

ARTICLE 4 - NOTES COMPLETANT LE REGLEMENT INTERIEUR

Les notes de Service contenant des dispositions générales et permanentes dans les matières du Règlement Intérieur constituent de plein droit des adjonctions au présent règlement et relèvent de la même procédure légale d'adoption.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées à l'Inspecteur du travail ainsi qu'au secrétaire du CSE.

TITRE 2 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET DISCIPLINE

ARTICLE 5 - DEFINITION

Les règles générales et permanentes relatives à la discipline visent à instituer les mesures destinées à assurer l'organisation collective du travail, ainsi que la vie collective dans l'Association.

Outre l'exécution des obligations qui découlent de son contrat individuel et des directives mises en œuvre par la Direction en vue de l'organisation technique de son poste de travail, chaque salarié, membre d'une collectivité de travail, est tenu au respect d'un corps de règles destinées à assurer l'organisation d'un travail collectif efficace et

cohérent, telles qu'explicitées ci-après.

ARTICLE 6 - EXECUTION DU TRAVAIL - 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 faire preuve de correction dans son comportement et entretenir des relations respectueuses vis-à-vis de ses collègues, de la hiérarchie, des personnes rencontrées dans l'exécution de ses fonctions, sous peine de sanction.

Le personnel doit avoir une tenue correcte et propre sur les lieux de travail.

ARTICLE 7- HORAIRE DE TRAVAIL

Les salariés doivent respecter l'horaire de travail fixé par la Direction conformément à la réglementation en vigueur, et affiché dans un endroit réservé à cet effet.

Des horaires particuliers peuvent être établis pour certains services ou certaines équipes compte tenu des suggestions qui leurs sont propres.

L'horaire de travail s'impose à chaque membre du personnel et nulle initiative individuelle ne peut le modifier.

La Direction peut procéder à une modification ou à un aménagement de l'horaire de travail dans les limites autorisées et dans les conditions fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Chaque salarié se trouve à son poste, si besoin en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

Les retardataires devront faire connaître immédiatement à leur responsable les motifs de leur retard.

Aucun salarié ne peut se trouver sur les lieux de travail en dehors de son horaire normal sans autorisation de la Direction.

Les Médecins et l'ensemble du personnel travaillant dans les centres médicaux doivent respecter avec soin les horaires des consultations. En cas de force majeure, ils doivent aviser sans délai la Direction des contretemps et retards éventuels pour que celle-ci puisse prendre immédiatement toute mesure qui s'impose, afin que les adhérents

n'en supportent pas les conséquences.

Les personnels intervenant en extérieur doivent pouvoir être joints à tout moment pendant les horaires de travail. A cet effet, ils donnent les instructions nécessaires au secrétariat du centre de rattachement.

ARTICLE 8 - TRAVAIL EFFECTIF

La législation relative à la durée du travail vise le travail effectif.

En conséquence, le personnel doit fournir le temps de travail effectif fixé par l'horaire. Le travail doit commencer à l'heure fixée et ne doit pas cesser avant le moment prévu.

Le personnel doit respecter strictement les temps de pause résultant de l'horaire de travail affiché. Ces temps déterminés en fonction de l'organisation du travail pourront être modifiés selon les nécessités du Service.

Quel que soit son régime de rémunération, le temps consacré aux pauses ne constitue pas un temps de travail effectif.

ARTICLE 9 - CONTROLE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Un système approprié de contrôle du respect des heures de prise et de fin de travail est en vigueur. Les modalités de ce contrôle s'imposent aux salariés concernés.

Le non-respect de ces contrôles, le fait de faire obstacle et/ou d'altérer les systèmes de contrôle est susceptible de justifier la prise de mesures disciplinaires.

Sauf preuve contraire rapportée par le salarié, ce document constitue la base intangible du décompte du temps de travail intégré au bulletin de paie.

Les heures supplémentaires seront effectuées sur ordre de la Direction ou du responsable hiérarchique.

ARTICLE 10 - PRESENCE AU POSTE DE TRAVAIL

Pendant le temps de travail, il est interdit de quitter son poste sans motif de service ou sans autorisation du responsable hiérarchique.

Les sorties de l'Association pendant les heures de travail pour des motifs étrangers au Service ne peuvent avoir lieu qu'avec une autorisation de la Direction ou du supérieur hiérarchique. Les sorties

pendant les heures de travail doivent demeurer exceptionnelles.

Les dispositions qui précèdent ne visent pas les déplacements et activités qui découlent de l'exercice des attributions des représentants du personnel.

ARTICLE 11 - OBLIGATIONS DU PERSONNEL EN CAS D'ABSENCE

Toute absence prévisible pour motif personnel doit être préalablement autorisée. Cette autorisation doit être présentée à la Direction qui demeure libre de l'accepter ou de la refuser. L'absence est subordonnée au respect d'un délai de prévenance arrêté par note de Service en vigueur. Cette obligation ne vise pas les situations imprévisibles ou de force majeure qui devront être portées à la connaissance de la Direction dans les plus brefs délais.

En cas de maladie, le salarié doit prévenir ou faire prévenir par tous moyens son responsable hiérarchique ou le Service des Ressources Humaines dès le début de son absence et au plus tard dans la journée. Il 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 au-delà de la date d'expiration du certificat médical initial, le salarié doit en prévenir par tous moyens l'Association dans la journée. Un délai de 48 heures doit être également respecté pour justifier la nécessité de cette prolongation.

Tout membre du personnel reprenant son travail après une absence maladie ou accident de travail devra impérativement se présenter à la Direction ou l'informer par téléphone. Il sera, dans les cas prévus par la législation du travail, soumis à une visite médicale de reprise par le médecin du travail.

A la reprise du travail consécutive à une absence non prévue, le salarié doit prendre contact avec son responsable. Toute absence non autorisée, non justifiée ou injustifiée de manière sérieuse peut faire l'objet d'une des sanctions prévues par le présent règlement.

ARTICLE 12 - MATERIEL- DOCUMENTS

Chaque salarié a l'obligation de conserver en bon état le matériel et les documents de travail qui lui sont confiés.

Pour le personnel dont l'activité comporte l'affectation individuelle de matériel ou de

documents nécessaires à sa spécialité, chaque intéressé assume la responsabilité de la conservation et de l'entretien de cette dotation.

Il ne doit pas utiliser ou emporter ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles, sans autorisation.

Des inventaires portant sur l'existence et le bon état de ces dotations seront effectués périodiquement.

Toute constatation de vol, toute perte, doivent être portées, sans délai, à la connaissance de la Direction. Les déclarations tardives ne sauraient exonérer le personnel concerné de sa responsabilité à l'égard du matériel et de l'outillage dont il assume la garde.

Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter l'Association, restituer les matériels, dossiers, documents et, de manière générale, toute chose appartenant à l'Association.

La Direction peut procéder à une vérification, avec le consentement des intéressés et en leur présence, du contenu des divers effets et objets personnels, ainsi que du contenu des vestiaires.

Cette vérification sera effectuée dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes concernées dont le consentement sera, dans la mesure du possible, recueilli en présence d'un tiers appartenant à l'Association.

En cas de refus, la Direction pourra faire procéder à la vérification par un Officier de police judiciaire compétent.

Le personnel de l'Association devra considérer comme confidentielles, et ne devront de fait pas être divulguées, toutes les informations sur les procédés de fabrication, savoir-faire, méthodes de l'Association auxquelles il pourrait avoir accès dans le cadre de son travail au sein de l'Association.

Le personnel doit respecter le secret professionnel sur toutes les informations médicales auxquelles il a accès dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 13 - UTILISATION DES VEHICULES

Les véhicules de l'Association sont autorisés à stationner sur les emplacements prévus à cet effet.

Seules les personnes expressément autorisées peuvent utiliser les véhicules de l'Association.

A l'exception des salariés qui disposent d'un véhicule à titre d'avantage en nature, l'utilisation des véhicules, tant ceux appartenant à l'Association que ceux qu'elle loue, doit se faire à des fins exclusivement professionnelles. Il est interdit

d'utiliser les véhicules de l'Association le week-end ou le jour de repos.

De même, la carte de carburant attachée à chaque véhicule doit être utilisée uniquement à des fins professionnelles. Les salariés sont informés que ces cartes permettent de vérifier la date d'utilisation du véhicule, la consommation moyenne de carburant et que des contrôles pourront être effectués.

Les conducteurs de véhicules attachés à l'établissement doivent être titulaires du permis de conduire en cours de validité et doivent régulièrement en justifier par la production de leur permis de conduire.

En cas de retrait du permis de conduire ou autre empêchement de cet ordre, ils doivent immédiatement cesser de conduire et en aviser l'Association.

Tout salarié amené à utiliser un véhicule de l'Association doit respecter les obligations essentielles suivantes :

- Être toujours en possession des documents administratifs et de contrôle,
- S'assurer, en permanence, du parfait état de marche du véhicule (niveau d'huile, eau, freinage, état des pneus, éclairage, etc...),
- Signaler toute défectuosité,
- Signaler au responsable dès le retour d'un déplacement, les incidents, accidents ou faits anormaux survenus au véhicule ou dans le fonctionnement de celui-ci ainsi que des contraventions qu'il aurait encourues,
- Respecter strictement l'interdiction de conduire sous l'emprise d'un état alcoolique,
- Respecter le code de la route,
- Ne pas téléphoner lors de la conduite, que ce soit pour l'émission ou la prise d'appel.

ARTICLE 14 - ENTREES ET SORTIES

Les entrées et sorties du personnel s'effectuent en empruntant les itinéraires et issues prévus à cet effet. Il est interdit de pénétrer dans les locaux ou d'en sortir par toute autre issue.

Sauf dans les cas prévus par des dispositions légales ou conventionnelles ou autorisation de la Direction, l'entrée des locaux est interdite à toute personne étrangère à l'Association ainsi qu'à tout salarié qui n'y est pas appelé par son travail ou ses fonctions, sous réserve des droits des organisations syndicales et des représentants du

personnel.

En cas de vols constatés dans l'Association, la Direction se réserve le droit de faire procéder à la vérification des objets emportés par les salariés.

A cet effet, la vérification pourra porter sur la personne même des intéressés ou de leur véhicule. Elle sera effectuée à la sortie de l'établissement dans le respect des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes concernées, par un personnel spécialement désigné à cet effet, en présence d'un tiers appartenant à l'Association. En cas de refus de l'intéressé, la Direction pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent.

ARTICLE 15 - CIRCULATION DANS LES LOCAUX

Les véhicules personnels sont autorisés à stationner sur les emplacements prévus à cet effet.

L'utilisation de ce parking implique nécessairement l'acceptation des règles de stationnement et de circulation.

Ainsi, l'entrée et la sortie de l'établissement doit se faire en respectant le sens de la circulation et à vitesse lente.

Le parking n'étant pas gardé, l'Association ne saurait être tenue responsable des vols ou toute autre infraction commis sur les véhicules y stationnant. Il est donc recommandé au salarié de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer la protection de son véhicule.

De même, l'Association ne saurait être tenue responsable des dégâts occasionnés sur les véhicules personnels des salariés dès lors qu'aucun véhicule de l'Association est en cause.

ARTICLE 16 - NEUTRALITE DANS L'ENTREPRISE

En vertu de l'article L. 1321-2-1 du code du travail, le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'Association et si elles sont proportionnées au but recherché.

En outre, la CJUE, dans ses deux décisions du 14 mars 2017 (aff C-157/15 et C-188/15) précise qu'« une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination directe au sens de

la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 ; en revanche, une telle règle est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de la directive s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime... et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. »

L'Association poursuit, dans ses relations avec ses adhérents, une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse. En application de ce principe de neutralité et de l'interprétation qui en est faite par la CJUE et la Cour de cassation, il est fait interdiction au salarié se trouvant en contact avec les adhérents ou leurs travailleurs de porter de façon visible un quelconque signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail ou dans le cadre de ses activités professionnelles.

Par ailleurs, la manifestation par chaque salarié de ses convictions, notamment religieuses ou politiques ou philosophiques, ne peut en aucun cas justifier, ou lui permettre de porter atteinte, de quelque manière que ce soit :

- Au fonctionnement de l'Association ;
- A ses libertés et droits fondamentaux et à ceux des autres travailleurs ;
- Aux conditions d'hygiène sur le lieu de travail ;
- A sa propre sécurité et à celle des autres travailleurs.

De plus, la manifestation par le salarié de ses convictions religieuses ou politiques ou philosophiques ne peut en aucune façon avoir pour effet que le salarié n'exécute pas sa prestation de travail.

ARTICLE 17 - CORRESPONDANCE - TELEPHONE - NTIC

Le personnel n'est pas habilité à se faire expédier correspondance et colis personnels à l'adresse de l'Association. Il est également interdit d'envoyer toute correspondance personnelle aux frais de l'Association.

L'usage du téléphone portable ou fixe mis à la disposition par l'Association doit être professionnel. Une utilisation à des fins privées est interdite, sauf cas grave et urgent.

L'Association se réserve le droit de contrôler les communications émises avec ce téléphone à l'aide

des relevés téléphoniques détaillés fournis par le prestataire téléphonique, dans le respect de la vie privée et des libertés du salarié.

Les communications téléphoniques qui seront identifiées comme étant personnelles pourront être refacturées.

L'usage du téléphone portable personnel au lieu et au temps du travail est interdit, hors cas de nécessité impérieuse ou force majeure.

De façon générale, l'utilisation éventuelle du téléphone portable à titre personnel, ne doit en aucun cas entraîner une perturbation de l'activité du Service ni de risque pour la sécurité des collaborateurs ou des équipements.

Il est interdit d'utiliser un baladeur (MP3, ...) au poste de travail.

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication font l'objet d'une charte informatique annexée.

Tout manquement aux règles édictées ci-dessus sera considéré comme une faute et soumis aux sanctions prévues dans le présent règlement.

TITRE 3 – HYGIENE ET SECURITE

ARTICLE 18 - RESPECT DES MESURES D'HYGIENE ET DE SECURITE

La prévention des risques d'accidents et de maladie professionnelle s'impose à tous. Elle exige de chacun la connaissance et le respect de l'ensemble des règles, mesures et consignes applicables en matière d'hygiène et de sécurité.

En raison de la nature particulière des activités du Service de Santé au Travail, l'hygiène et la sécurité y revêtent une importance primordiale.

Le personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité et d'utiliser les moyens individuels de protection rendus obligatoires par la réglementation en vigueur, notamment celle visant le personnel exposé, en raison de ses fonctions, à des rayonnements ionisants, mesures éventuellement complétées par des consignes générales de sécurité.

La méconnaissance de l'une quelconque des règles, mesures ou consignes résultant du dispositif d'hygiène et de sécurité applicable, constitue une faute disciplinaire passible des sanctions définies au titre 4 du présent règlement.

ARTICLE 19 – SANTE AU TRAVAIL – SUIVI SALARIE

L'ensemble du personnel est tenu de se soumettre aux différents examens médicaux prévus par la réglementation relative à la Santé au Travail.

Le personnel effectuera une visite médicale d'embauche, une visite périodique et une visite de pré-reprise et/ou de reprise conformément à la réglementation en vigueur. Tout empêchement doit être signalé sans délai.

ARTICLE 20 - ACCIDENTS ET MALADIES

Toute absence pour maladie ou accident doit être signalée dans les 48 heures et justifiée, sauf cas de force majeure, dans les trois jours comptés à partir de la constatation de l'absence, par l'envoi d'un certificat médical. Toute prolongation de cet arrêt doit donner lieu à la même démarche.

Il est recommandé, même en cas de blessure légère de demander à recevoir des soins auprès du médecin ou du centre de soins le plus proche.

Une trousse à pharmacie, contenant les pansements et instructions nécessaires aux premiers soins d'urgence est à la disposition du personnel en cas d'accident.

ARTICLE 21 – OBLIGATION GENERALE DE VIGILANCE ET DE SECURITE

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (art. L 4122-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail).

ARTICLE 22 - PARTICIPATION DES SALARIES AU RETABLISSEMENT DE LA SECURITE

En application des articles L. 1321-1 et suivants et L. 4122-1 du Code du travail, les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises.

Le choix de ces salariés se fera notamment en fonction de leur capacité, ou de leur présence sur le lieu de travail.

ARTICLE 23 - BOISSONS ALCOOLISEES

Sauf exception dûment autorisée par la Direction, la consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de l'Association, notamment durant les temps de pause, est interdite.

L'introduction, la distribution et/ou la consommation dans l'enceinte de l'Association ou au sein d'une Entreprise adhérente de toute boisson alcoolisée sont interdites.

Par dérogation et conformément aux dispositions de l'article R.4228-20, la Direction peut exceptionnellement autoriser une consommation, lors des repas en dehors du temps de travail et lors des « pots ». Cette consommation devra l'être dans des quantités raisonnables de manière à ne pas altérer les capacités à occuper son emploi.

(Si certains salariés ont des postes présentant des dangers ou des risques ou sont déployés dans certains ateliers) :

La nature de l'activité de l'association SIST Ouest Normandie nécessite de réglementer la consommation de boissons alcoolisées au sein de l'Association.

L'introduction, la distribution et/ou la consommation des boissons alcoolisées sont strictement interdites pour les salariés occupés sur les emplois pour lesquels il existe une situation de danger ou de risque. Sont ainsi concernés les salariés appelés :

- A procéder à des analyses, test, diagnostiques ou toute activité relevant du champ médical ;
- A manipuler des produits dangereux ou toxiques ;
- A l'utilisation, de machines, appareil, outils dont l'usage et la manipulation implique un niveau accru de concentration et de vigilance ;
- A la conduite de véhicule ;
- A intervenir dans les entreprises adhérentes ou lieu extérieur dans le cadre de l'exercice des missions.

Par ailleurs, il est interdit de pénétrer, de demeurer sur le lieu de travail, y compris au sein d'une entreprise adhérente ou de conduire un véhicule de l'Association en état d'ébriété et de laisser pénétrer sur le lieu de travail des personnes en état d'ivresse.

Dans le souci d'assurer la sécurité collective et compte tenu des conséquences graves d'un état d'ébriété ainsi qu'en raison de l'obligation du chef de l'Association d'assurer la sécurité, la Direction

pourra initier des contrôles (éthylotest, contrôle médical ou autres) dans les cas de suspicion d'état d'ébriété, de troubles manifestes de l'état de vigilance constituant un danger pour les intéressés ou les autres salariés de l'Association.

Toute décision de recourir à un tel constat sera mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- Le salarié concerné sera averti de la décision de réaliser un contrôle d'alcoolémie par éthylotest étant précisé qu'il ne pourra pas refuser ce contrôle. À ce titre, il sera informé de la possibilité de demander la présence d'un représentant du personnel ou d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'Association et de la faculté, en cas de contrôle positif, de solliciter un nouvel éthylotest dans les 15 minutes suivantes.

- L'employeur peut également solliciter la présence d'un salarié ;

- Le contrôle sera réalisé par la Direction ou son représentant, avec des éthylotests ayant fait l'objet d'une homologation ;

- Un compte-rendu sera établi, et signé par l'ensemble des parties (salarié, employeur, assistant(s)).

Un refus de se soumettre au test équivaldra à une reconnaissance de l'état d'ébriété.

Dans l'incapacité de pouvoir exercer son travail, le salarié sera retiré de son poste.

S'il s'avère qu'un salarié est en état d'ébriété, les mesures nécessaires seront prises pour assurer son retour à son domicile. Une visite médicale auprès de la médecine du travail pourra être demandée. La société aura également la faculté de faire appel aux services de secours, pour faire cesser toute situation à risque.

Le salarié ayant fait l'objet du test a la possibilité de solliciter, à son initiative et aux frais de l'Association, une contre-expertise opérée par un professionnel de santé, dans les deux heures du premier test.

Des sanctions disciplinaires pourront être prises à l'égard des salariés ayant révélé un taux d'alcoolémie supérieur à la norme autorisée ou ayant refusé de se soumettre au test.

En cas d'ivresse manifeste, l'employeur pourra prendre immédiatement une mesure de mise à pied conservatoire en application du présent règlement.

ARTICLE 24 -STUPEFIANTS ET PRODUITS ILLICITES

Il est interdit d'introduire, de distribuer et de consommer des produits stupéfiants ou des substances interdites par la loi, de quelque nature que ce soit, sur le lieu de travail. Il est également interdit de pénétrer et/ou de demeurer sur le lieu de travail sous l'emprise de stupéfiants.

Sans que cette liste soit exhaustive, on entend par stupéfiant les drogues telles que le LSD, le cannabis, les champignons hallucinogènes, la cocaïne, l'ecstasy, l'héroïne, l'abus de médicament, la prise détournée de médicaments, l'inhalation de produits dangereux comme les produits de dépoussiérage....

En tout état de cause, pour les salariés qui occupent un poste comportant des exigences particulières de sécurité ; de vigilance et de maîtrise du comportement, c'est-à-dire des postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui, la direction peut imposer un test de dépistage.

Ce contrôle pourra être pratiqué au choix, avant la prise de poste, à la fin de la journée, à n'importe quel moment de la journée.

Ces contrôles pourront être effectués par l'employeur ou son représentant.

L'employeur peut effectuer le test salivaire de détection immédiate des produits stupéfiants lui-même, hors la présence d'un professionnel de santé. En tant que test à lecture instantanée, il n'a pas le caractère d'un examen de biologie médicale au sens des dispositions de l'article L. 6211-1 du code de la santé publique et n'est donc pas au nombre des actes qui, en vertu des dispositions de son article L. 6211-7 du code de la santé publique, doivent être réalisés par un biologiste médical ou sous sa responsabilité.

L'employeur offre au salarié visé par le test les mêmes garanties que lors du test d'alcoolémie :

- La présence d'un salarié assistant la personne testée si elle le souhaite ;

- L'établissement d'un compte-rendu, signé par l'ensemble des parties (salarié, employeur, assistant(s)) ;

- La possibilité pour le salarié ayant fait l'objet du test de solliciter, à son initiative et aux frais de l'employeur, une contre-expertise opérée par un professionnel de santé, dans les deux heures du premier test.

Selon son état, l'arrêt de travail et le départ du salarié de son lieu de travail (pour regagner son domicile ou être pris en charge par un médecin) seront organisés par la Direction.

Les salariés contraints pour des raisons médicales à suivre des traitements médicaux à base de psychotropes (antidépresseurs, tranquillisants, hypnotiques.....) doivent s'assurer que leur capacité à occuper leur fonction n'est pas altérée afin de ne pas mettre leur santé ou celle des autres salariés en danger.

Le résultat des tests de dépistage de stupéfiants pourra, le cas échéant, justifier la prise de mesures conservatoires et/ou de sanctions disciplinaires.

ARTICLE 25 - INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La Direction, conformément à la législation en vigueur, rappelle que l'association SIST Ouest Normandie est une Association sans tabac. Il est donc interdit de fumer et /ou de vapoter sur le lieu de travail. Cette interdiction vaut pour toute l'Association y compris les bureaux individuels.

Une signalisation apparente rappelle le principe d'interdiction de fumer.

Le salarié surpris en train de fumer et/ou de vapoter sur le lieu de travail est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 3ème classe. De plus, le non-respect de l'interdiction ci-dessus expose le salarié à des sanctions disciplinaires.

Les salariés sont néanmoins autorisés à utiliser leur temps de pause pour aller fumer à l'extérieur de l'Association.

ARTICLE 26 - UTILISATION DES MOYENS DE PROTECTION ET PROCEDURE D'ALERTE

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, 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 particulièrement grave.

En application de l'article L. 4131-1 du Code du travail, tout salarié qui aura un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, devra en avvertir immédiatement son responsable et consigner par écrit sur un registre spécial mis à sa disposition toutes les informations concernant le danger estimé grave et imminent. A l'occasion de cette cessation de travail, l'intéressé doit prendre toutes précautions utiles, pour ne pas provoquer une situation de danger vis-à-vis des autres salariés.

ARTICLE 27 - UTILISATION DES MACHINES

Tous les matériels, et notamment l'appareillage médical, mis par l'Association à la disposition individuelle et collective du personnel pour l'exécution de son travail, doivent être entretenus et mis en œuvre avec toutes les précautions nécessaires conformément au mode d'emploi, et en respectant les consignes de sécurité.

Tout appareil défectueux, nécessitant réglage, étalonnage, réparation ou recharge, doit être signalé sans retard à la hiérarchie référente.

Le personnel est tenu de se conformer aux consignes lui prescrivant d'assurer la propreté et la bonne tenue des locaux, des véhicules et matériels qu'il utilise.

ARTICLE 28 - INTERVENTIONS SUR LES INSTALLATIONS ELECTRIQUES

Ces interventions sont strictement réservées au personnel détenteur d'une habilitation adaptée.

ARTICLE 29 - PROCEDURE EN CAS D'ACCIDENT

Tout accident, même léger, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et de domicile, soit au cours du travail, devra être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique immédiatement par le salarié ou par tout témoin sauf cas de force majeure ou d'impossibilité absolue.

ARTICLE 30 - INCENDIE

Le personnel doit connaître et respecter les consignes de sécurité en cas d'incendie ainsi que celles d'évacuation.

Lorsque l'alarme sonore retentit, l'ensemble du personnel doit évacuer les locaux immédiatement et se rendre en zone de regroupement à l'extérieur sur le parking en utilisant les issues de secours les plus proches.

Ces consignes sont affichées dans les endroits principaux de l'établissement afin que tous en prennent connaissance.

Afin de permettre une évacuation rapide en cas d'incendie, les issues, dégagements et moyens de lutte doivent toujours être libres et n'être jamais encombrés d'objets quelconques.

TITRE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT DISCIPLINAIRE ET AUX DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

ARTICLE 31 - CHAMP D'APPLICATION DU DROIT DISCIPLINAIRE

La discipline dans l'Association est constituée par l'ensemble des règles qui ont pour objet l'organisation collective du travail et l'organisation de la vie collective.

Ces règles sont constituées lorsqu'elles revêtent un caractère général et permanent par les dispositions du présent règlement et ses adjonctions. Elles peuvent, par ailleurs, résulter des notes de service spéciales ou ponctuelles lorsqu'elles sont destinées à fixer des mesures dépourvues de caractère général et permanent.

ARTICLE 32 - DEFINITIONS DES SANCTIONS

En cas d'agissement fautif d'un salarié, notamment par manquement aux prescriptions du présent règlement, la Direction pourra appliquer l'une quelconque des sanctions suivantes, selon la nature, la gravité et les circonstances de l'agissement en cause, sans qu'elle soit liée par cet ordre d'énumération.

Conformément à l'article L. 1331-1 du Code du Travail, constitue une sanction, toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'Entreprise, sa fonction, sa carrière, ou

sa rémunération.

ARTICLE 33 - NATURE DES SANCTIONS

Les sanctions susceptibles d'être mises en œuvre au sein de l'Association sont les suivantes :

- L'avertissement

Cette mesure destinée à sanctionner un agissement fautif sera susceptible de constituer ultérieurement une circonstance aggravante justifiant une sanction plus lourde.

- La mise à pied disciplinaire

Cette mesure constitue une suspension disciplinaire du contrat de travail, entraînant la perte de la rémunération correspondante. Elle est limitée à 8 (huit) jours maximum.

- La rétrogradation

La rétrogradation dans l'emploi ou les fonctions entraîne l'affectation à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur avec perte de responsabilité et de rémunération.

- Le licenciement : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnités de licenciement
- Le licenciement pour faute disciplinaire

Cette mesure entraîne la rupture du contrat de travail et peut être assortie, selon le caractère grave ou lourd de la faute, de la privation de tout préavis, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

- La rupture pour faute grave d'un contrat à durée déterminée avant le terme ;

En outre, si l'agissement du salarié le rend indispensable, la Direction pourra décider une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat dans l'attente de la décision définitive.

ARTICLE 34 - ECHELLE DES SANCTIONS

Les sanctions définies à l'article précédent sont énumérées selon un ordre de gravité croissant, sans qu'il lie l'employeur.

En conséquence, le choix de la sanction dans l'échelle ainsi définie sera fonction de la gravité de la faute et sera opéré en tenant compte de l'ensemble des facteurs personnels et matériels qui sont de nature à atténuer ou aggraver la sanction applicable.

ARTICLE 35 - PROCEDURES DISCIPLINAIRES ET DROITS DE LA DEFENSE

1 - L'avertissement

Lorsque la sanction envisagée constitue un avertissement, l'employeur notifie cette mesure au salarié par écrit, soit par lettre remise en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Sa décision est motivée.

Conformément aux dispositions légales, les avertissements ne font pas l'objet d'entretien préalable.

2 - La mise à pied disciplinaire

Lorsque la sanction envisagée sera une mise à pied, le salarié sera convoqué à un entretien au cours duquel il 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 motivée et notifiée au salarié par lettre recommandée AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

3 - La retrogradation

La rétrogradation entraîne une modification du contrat de travail. Elle nécessite l'accord du salarié et ne peut lui être imposée.

Cependant, en cas de refus du salarié, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, aux lieu et place de la retrogradation refusée.

4 - Le licenciement pour faute disciplinaire

Les licenciements pour faute disciplinaire envisagés à l'encontre de salariés sont soumis aux dispositions des articles L. 1232-2, L 1232-3 et L 1232-6 du Code du Travail et aux procédures spéciales qu'ils définissent.

5 - La mise à pied conservatoire

Elle ne constitue pas une sanction disciplinaire.

Lorsque l'agissement du salarié rendra indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, cette mesure ne pourra lui être infligée sans qu'il soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Le salarié devra s'y conformer immédiatement.

La durée maximum de la mise à pied conservatoire correspond au temps nécessaire au déroulement de la procédure.

Règles communes de procédure :

Le délai d'un mois expire à vingt-quatre heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien. A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à vingt-quatre heures. Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Par ailleurs, aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (art. L. 1332-5 du Code du travail).

ARTICLE 36 - PROTECTIONS DU LANCEUR D'ALERTE

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou d'un règlement.

Conformément à l'article L 1121-2, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ou de toute autre mesure mentionnée pour avoir signalé ou divulgué une alerte dans le respect de l'article 10-1 II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi.

Le présent règlement précise qu'aucun salarié en mesure de se prévaloir de la qualité de lanceur

d'alerte, selon la définition légale rappelée ci-dessus, ne doit subir de mesure de représailles, d'intimidation ou de rétorsion telle que :

- Préjudices, y compris atteintes à la réputation, ou pertes financières, y compris la perte d'activité ou de revenu ;
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- Annulation d'une licence ou d'un permis ;
- Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical.

Tout acte ou décision pris en méconnaissance de ces dispositions est nul de plein droit.

TITRE 5 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'INTERDICTION DE TOUTE PRATIQUE DE HARCELEMENT MORAL, DE HARCELEMENT SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

ARTICLE 37 - INTERDICTION ET PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL

Conformément à l'article L.1152-1 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. »

De plus, conformément à l'article L.1152-2 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, 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 qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

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

Il est également rappelé les dispositions de l'article 22-33-2 du code pénal : « Le fait de harceler autrui

par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

ARTICLE 38 - INTERDICTION ET PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL

Conformément à l'article L.1153-1 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 ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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. »

De plus, conformément à l'article L. 1153-2 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. »

Toute disposition, fait ou acte contraire au présent article est nulle.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

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

ARTICLE 39 - INTERDICTION DES AGISSEMENTS SEXISTES

Aucun salarié 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.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements décrits ci-dessus.

ARTICLE 40 - ACTIONS EN JUSTICE RELATIVES AUX HARCELEMENTS

Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions sur le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

TITRE 6 – DEPOT – PUBLICITE – ENTREE EN VIGUEUR – MODIFICATION

Deux exemplaires du présent règlement ainsi que l'avis du CSE ont été transmis à l'Inspection du Travail en date du 28/02/2023.

Il a été déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Coutances.

Le règlement révisé est porté à la connaissance du personnel par voies d'affichage habituelles à compter du 28/02/2023.

Il remplace et annule toutes dispositions antérieures similaires et de même objet.

Il entrera en vigueur le 24/04/2023. Toutefois, en cas d'urgence, les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité peuvent recevoir une application immédiate.

Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement feront l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt

Fait à Saint-Lô,

Le 28/02/2023

Pierrick MARTIN

Directeur Général

