



# Association Solidarité Emploi Gâtinais

## REGLEMENT INTERIEUR

### I - DISPOSITIONS GENERALES

Préambule

#### Article 1 - Objet

Conformément aux articles L. 1311-1 et suivants du code du travail, un règlement intérieur est mis en place par l'Association.

Il fixe les règles relatives :

- A l'hygiène et à la sécurité,
- A la discipline,
- A 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.

#### Article 2 - Champ d'application

Ce règlement s'applique à l'ensemble des salariés de l'association, qu'il soit personnel permanent ou personnel en insertion ; ils doivent s'y conformer sans restriction, ni réserve, quel que soit le lieu d'intervention du personnel.

Les salariés intervenants hors de l'association doivent respecter à la fois le règlement de SEG, ainsi que celui de l'entreprise où ils interviennent.

#### Article 2 bis – Document Unique

Un Document Unique des risques professionnels est mis en place dans l'association.

Il s'adresse à l'ensemble des salariés et est consultable par voie dématérialisée au siège de l'association ainsi que sur les antennes.

Il évalue les risques poste par poste, sert à planifier les actions de prévention en tenant compte des priorités.

Des fiches conseils par poste sont mises à disposition des salariés.

### II - HYGIENE ET SECURITE

En matière d'hygiène et de sécurité, chaque salarié qu'il soit permanent ou en insertion doit se conformer aux prescriptions générales ainsi qu'aux consignes particulières qui seront portées à sa connaissance par affiches, instructions ou par tout autre moyen.

Le refus du salarié de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

### **Article 3 - Hygiène**

Chaque salarié est tenu de se présenter sur le lieu de travail en état de propreté corporelle et vestimentaire. Il en va de l'image de marque de l'association vis-à-vis de ses clients.

Les vêtements portés sur le lieu de travail doivent être propres.

Le refus du salarié de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

### **Article 4 - Alcool et Drogues**

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux de l'association et sur le lieu de travail en état d'ébriété ou sous l'emprise de la drogue.

Il est également interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans les locaux de l'association et chez les clients de l'association des boissons alcoolisées ou de la drogue.

L'association se réserve le droit de soumettre un salarié au test de dépistage de l'imprégnation alcoolique s'il existe un motif raisonnable de penser que son état lui-même constituerait une menace pour son entourage ; d'autant plus si le salarié doit utiliser du matériel.

Cette disposition s'applique de la même manière si la demande est faite par le client de l'association.

Un autre membre du personnel pourra également sur la demande de l'intéressé être présent lors de ce test.

Le salarié aura la possibilité de demander que les contrôles fassent l'objet d'une contre-expertise.

### **Article 5 - Lutte contre le tabagisme**

Il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés au travail.

Il est également interdit de fumer chez les clients.

### **Article 6 - Sécurité et Prévention**

Chaque salarié doit se conformer aux consignes de sécurité affichées au sein de la structure ou notifiées à titre individuel.

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 immédiatement avvertir l'association et le client chez qui il est mis à disposition.

Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs, brancards...) en dehors d'une situation d'urgence.

Il est interdit de rendre difficile l'accès aux dispositifs de sécurité, ou d'en neutraliser l'accès.

### **Article 7- Prévention des accidents**

Chaque salarié doit prendre soin 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.

Tout accident, même léger, survenu soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail, soit au cours du travail chez le client ou sur un chantier, devra être porté à la connaissance de l'association par le salarié au plus tard dans les 24 heures ou par tout témoin, sauf cas de force majeure ou impossibilité absolue.

### **III – DISPOSITIONS RELATIVES AU HARCELEMENT, AUX DISCRIMINATIONS ET A L'EGALITE**

En application des articles L.1152-1 et suivants et L.1153-1 et suivants du code de travail, personne ne peut subir des agissements de harcèlement moral ou sexuel de quiconque (employeur, collègue notamment).

En application des articles L.1142-1 et suivants du code de travail, toute mesure discriminatoire illégale est prohibée. L'égalité professionnelle, notamment en matière de rémunération, entre les femmes et les hommes est assurée.

Il est rappelé à ce titre les dispositions du code du travail en la matière.

#### **Article 8 - Harcèlement moral**

Selon 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. »

Selon l'article L. 1152-2 du code de travail, « 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 ou les avoir relatés.

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

Selon l'article L. 1152-3 du code de travail, « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul ».

Selon l'article L. 1152-4 du code de travail, « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ».

Selon l'article L. 1152-5 du code de travail, « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ».

Selon l'article L. 1152-6 du code de travail, « Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'association 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 9 - Harcèlement sexuel**

Selon l'article L. 1153-1 du code du travail, « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits ».

Selon l'article L. 1153-2 du code du travail, « Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation dans l'association 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 sexuel ».

Selon l'article L. 1153-3 du code du travail, « 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 ».

Selon l'article L. 1153-4 du code du travail, « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul ».

Selon l'article L. 1153-5 du code du travail, « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ».

Selon l'article L. 1153-5 du code du travail, « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».

## **Article 10 - Discriminations illégales**

Selon l'article L. 1142-1 du code du travail, « sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
2. Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
3. Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».

Selon l'article L.1142-2 du code du travail, « lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement ».

Selon l'article L. 1142-3 du code du travail, « est nulle toute clause d'une convention ou accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1. A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
2. A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;

3. A l'allaitement, prévu aux articles L.1225-30 à L. 1225-33 ;
4. A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;
5. Au congé paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L.1225-36 ;
6. Au congé d'adoption, prévues aux articles L.1225-37 à L.1225-45 ».

Selon l'article L.1142-4 du code de travail, « les dispositions des articles L.1142-1 et L.1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1. Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
2. Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
3. Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Selon l'article L.1142-5 du code de travail, « il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
2. Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;
3. Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

Selon l'article L.1142-6 du code du travail, « le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal est mis à la disposition du salarié qui demande à le consulter au sein de l'association.

### **Article 11 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Selon l'article L. 3221-1 du code de travail, « les dispositions des articles L. 3221-2 à L.3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Selon l'article L. 3221-2 du code du travail, « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Selon l'article L.3221-3 du code du travail, « constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

Selon l'article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Selon l'article L. 3221-5 du code du travail, « les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe ».

Selon l'article L. 3221-6 du code de travail, « les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes ».

Selon l'article L. 3221-7 du code du travail, « est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité ».

#### **IV- DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE**

Les salariés permanents de l'association ainsi que les salariés en insertion doivent adopter une tenue, un comportement et des attitudes qui respectent la liberté et la dignité de chacun. Ils sont également tenus à des obligations de discrétion en ce qui concerne toutes les informations relatives aux clients dont ils pourraient avoir connaissance.

##### **Article 12 - Horaires de travail**

Tout salarié doit se conformer aux horaires de travail fixés par l'association ou par son contrat et le client chez qui il a à effectuer une mission. Le non-respect des horaires est passible de sanctions disciplinaires.

Conformément à la législation en vigueur, la durée du travail s'entend du travail effectif. Pour les salariés en insertion, le temps de travail passé chez les clients est consigné sur une fiche de relevé d'heures signée par le salarié et le client en fin de mois.

##### **Article 13 - Retards**

L'association devra être prévenue de tout retard, lequel devra être justifié. Le salarié en insertion devra prévenir également le client pour qui il effectue une mission. Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

##### **Article 14 - Absences**

L'association devra être prévenue de toute absence, quel qu'en soit le motif, cette absence devra être justifiée dans un délai de 48 heures et, en cas de maladie ou d'accident, par l'envoi à l'association 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 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 client puisse en être informé rapidement.

### **Article 15 - Accès à la structure et usage des locaux**

Pour tous les salariés permanents en insertion, l'accès des locaux de l'association ou chez le client est interdite en dehors des heures de travail attendues. Seule la direction de l'association peut autoriser l'accès à la structure de l'association en cas de nécessité absolue.

Les personnels intervenant chez les clients ne peuvent, sous aucun prétexte, accéder aux locaux de ces derniers en dehors des horaires d'intervention écrits dans leur contrat.

Il est interdit au personnel d'introduire dans l'enceinte de l'association et chez les clients des personnes étrangères à la structure sans raison de service.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet. Les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées ou détruites.

Tout manquement à ces obligations sera susceptible de sanctions prévues dans le règlement.

### **Article 16 - Usage du matériel de la structure ou des clients**

Chacun est tenu de conserver en bon état tout le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail.

Quel que soit le matériel, son usage reste exclusivement professionnel.

Le salarié permanent de l'association est responsable du matériel de la structure qui lui est nécessaire au bon fonctionnement de son emploi.

Le matériel des clients variant en fonction du type d'établissement, le salarié en insertion n'aura accès qu'au matériel proposé par le client et nécessaire pour la mission.

Il est interdit d'emporter du matériel appartenant à la structure ou aux clients.

En cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou matériels appartenant à la structure ou aux clients, la direction se réserve la possibilité d'intervenir chez le client et de procéder avec ce dernier à une vérification du contenu des divers effets et objets personnels ainsi que du contenu des vestiaires du salarié.

Le salarié sera autorisé à se faire accompagner d'un membre du personnel.

En cas de refus des salariés permanents ou en insertion de se prêter à cette vérification, il sera fait appel aux services de la police judiciaire.

### **Article 17 - Utilisation d'un véhicule**

Il est interdit d'utiliser les véhicules de l'association ou des clients sans autorisation écrite.

Seuls les salariés dont le contrat de travail précise l'utilisation d'un véhicule y sont autorisés.

L'usage des véhicules de l'association ou du client doit rester strictement professionnel, étant en possession de toutes les pièces nécessaires à la circulation.

Il est interdit, même à titre gracieux, d'y transporter tout voyageur ou marchandises, en dehors de celles ou ceux faisant l'objet du contrat de travail.

## **Article 18 - Utilisation des téléphones portables pendant le travail**

L'utilisation des téléphones portables est tolérée uniquement pendant les pauses et pour les besoins urgents de la vie personnelle du salarié.

Le téléphone portable du salarié en insertion ne devra pas rester allumé chez le client, quel qu'il soit.

Tout salarié, qu'il soit permanent ou en insertion, qui aura abusé de la tolérance accordée, sera passible d'une sanction disciplinaire.

## **Article 19 - Discrétion professionnelle et Relation avec les clients**

Tout salarié permanent ou en insertion s'engage à respecter le secret sur toutes les informations directes ou indirectes qu'il aura été amené à connaître pendant l'exécution de son travail.

Sachant que les coutumes et modes de vie, appartenance politique, religieuse relèvent de la vie privée, ces informations, si elles sont connues, ne doivent jamais être divulguées.

Il s'agit de la vie privée de ses collègues ou des clients et ces informations relèvent du secret professionnel.

Le personnel ne doit accepter ni cadeau ni gratification d'aucune sorte de la part des clients.

En aucun cas le salarié ne peut disposer de procuration quelle que puisse être la volonté du client.

Le non respect de ces obligations est passible d'une sanction prévue par le présent règlement.

## **Article 20 - Signes ostentatoires**

Compte tenu de ses missions dans le cadre d'une association intermédiaire agréée, visant à favoriser l'insertion de ses salariés auprès d'une grande diversité de clients ( particuliers, associations, collectivités ou entreprises) et en respect des principes de laïcité, SEG proscrit les signes ostentatoires par lesquels des salariés manifestent délibérément une appartenance religieuse, politique ou philosophique et qui par conséquent, pourraient entraîner un différend avec des clients ou des salariés de l'association.

Cette interdiction s'adresse aussi bien aux salariés permanents qu'aux salariés en insertion.

En revanche, les signes discrets restent autorisés tant qu'ils ne mettent pas en péril la sécurité du salarié pendant sa mission.

Cette clause du règlement intérieur sera portée à la connaissance de tout salarié de l'association.

## **V - SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

### **Article 21 - 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 permanent ou en insertion 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 :

- Avertissement oral,  
Le salarié sera convoqué par son responsable, accompagné d'un membre du personnel afin de lui expliquer les griefs qui lui sont reprochés  
A la fin de l'entretien, un résumé écrit de ces reproches sera gardé dans le dossier du salarié



- Avertissement écrit,  
Si le salarié n'a pas tenu compte des observations orales, un courrier écrit lui sera remis lors d'un nouvel entretien avec son responsable et un membre du personnel.  
Ce courrier expliquera avec précision les motifs d'un comportement en inéquation avec le contrat signé par le salarié.  
Il avertira également le salarié des sanctions qui pourront être prises en cas de récidive.
- Exclusion temporaire,  
Elle sera distincte selon que le salarié est un permanent de l'association ou un intervenant en réinsertion.  
Elle ne dépassera pas 6 jours de mise à pied pour un permanent et 1 jour pour un salarié en réinsertion.  
Dans tous les cas, elle sera assortie d'une retenue sur salaire correspondant à la durée de l'exclusion.
- Exclusion définitive,  
Rupture définitive du contrat de travail avec ou sans préavis selon la gravité de la faute commise.

## **V – DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES**

### **Article 22 - Procédure disciplinaire**

Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié permanent ou en insertion sans que celui-ci ait été informé au préalable des reproches retenus contre lui.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation du salarié devant mentionner son objet.

Au cours de l'entretien, le représentant de l'association explicitera les motifs de la sanction envisagée, et recueillera également les explications du salarié.

Elle devra être motivée et notifiée au salarié par courrier remis en mains propres contre récépissé ou en recommandé.

Le salarié permanent ou en insertion 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.

## **VI – ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR**

### **Article 23 - Entrée en vigueur**

Le présent règlement a été soumis pour validation au Conseil d'Administration le 1<sup>er</sup> juin 2013.

Il a été déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Montargis, le 10 juin 2013.

Il a été communiqué à l'Inspection du Travail le 10 juin 2013.

Il est affiché dans les locaux de l'association à Chatillon Coligny, Lorris et Château-Renard.

Il entrera en vigueur le 10 juin 2013.

#### **Article 24 – Modification**

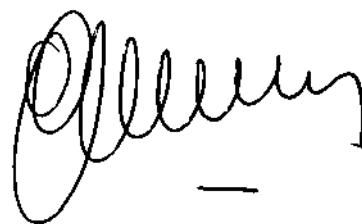
**Modifié suite au Conseil d'Administration du 12/12/2015** : intégration d'un paragraphe concernant le Document Unique (Préambule – article 3).


Toute modification ultérieure, adjonction ou retrait au présent règlement sera soumis à la même procédure, conformément aux prescriptions de l'article L. 1321-4 du code du travail.

Fait à Châtillon Coligny

Le 21 décembre 2015

Jean-Michel CAZEAUX  
Président



Validé le 21-12-2015	Validée par A.RIBOURTOUT	Qualité : Directrice		Ref ACQ / PQ-RI / V01
----------------------	--------------------------	----------------------	--	-----------------------