

REGLEMENT INTERIEUR DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES

DE L'IpSIS (Institut pour la Socialisation, l'Intégration et le Soins)

Le présent règlement intérieur, adopté par l'assemblée générale conformément aux statuts de l'association, modifié le 24 juillet 2017 entre en vigueur le 1^{er} septembre 2017 et sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Melun et soumis à l'approbation de la DIRECCTE de Melun.

Le présent règlement s'applique à tous les salariés des établissements et services gérés par l'IpSIS, aux intérimaires, aux stagiaires et aux représentants du personnel dans le respect de la réglementation qui leur est applicable, hormis les travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail, qui, conformément au Code de l'Action Sociale et des Familles, sont soumis aux dispositions des règles de vie ou règlement de fonctionnement des structures dans lesquelles ils sont accueillis.

ARTICLE 1 – OBJET

Conformément à l'article L.1321-1 et suivants du Code du Travail, le présent règlement intérieur a pour objet de préciser l'application dans les établissements et services de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions applicables, de rappeler les garanties de droit de la défense dont jouissent les salariés.

Il s'applique à tous les salariés des établissements ou services où qu'ils se trouvent (lieu de travail, parking, salle de repos, ...) y compris aux intérimaires et aux stagiaires présents dans les établissements ou services.

Toute autre prescription générale portée à la connaissance de tous par note de service sera considérée comme adjointe au présent règlement et aura même force d'application.

Pour une meilleure information, ce document sera communiqué à chaque nouveau salarié lors de son embauche pour qu'il en prenne connaissance et sera affiché dans les établissements ou services.

ARTICLE 2 - LOCAUX APPARTENANT A L'ASSOCIATION ET LOCAUX UTILISES PAR L'ASSOCIATION

a) Les conditions d'utilisation et de fonctionnement des locaux appartenant ou utilisés par l'association, qu'ils soient prêtés, loués, ou mis à disposition, sont fixées par le Conseil d'Administration de l'association qui peut déléguer ce pouvoir au Président. Les décisions sont mises en œuvre par le Président, lequel peut confier par délégation au Directeur Général de l'association le soin de fixer certaines règles et recommandations, de faire assurer les permanences et surveillances s'il y a lieu et d'établir des plannings d'occupation. Le conseil d'administration, qui peut déléguer ce pouvoir, détermine les conditions de fonctionnement des établissements de l'association ayant une certaine autonomie.

b) L'usage du téléphone professionnel, qu'il soit fixe ou mobile, est strictement réglementé. Le Président, ou son délégué, rédige des notes de service en ce sens, qui s'imposent à tous les salariés.

c) L'usage du téléphone personnel est interdit pendant les temps de travail, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le supérieur hiérarchique direct ou cas de force majeure (situation d'extrême urgence qu'il faudra justifier).

d) Le Président ou son délégué désigne une entreprise chargée du gardiennage et de la sécurité. Un contrat fixe les droits et devoirs réciproques des parties.

e) Dans le respect des procédures propres à chaque établissement ou service, le salarié qui quitte les locaux en dernier, même pour un court laps de temps, doit s'assurer de la fermeture de toutes les voies d'accès, du respect des consignes de sécurité et de la mise en service de l'alarme sécurité.

f) Il est strictement interdit de fumer et devapoter dans les locaux de l'association,

g) Il est strictement interdit de consommer, ailleurs que dans les espaces dédiés, des boissons et des denrées alimentaires, sauf autorisation du Président ou de son délégué.

ARTICLE 3 - EMBAUCHE, ENGAGEMENT, ET HIERARCHIE DES SALARIES

LES SALARIES DOIVENT PARTAGER LES VALEURS DEFENDUES PAR L'ASSOCIATION, DOIVENT AVOIR L'ESPRIT D'EQUIPE ET LE SENS D'UN ENGAGEMENT FORT AU SERVICE DES CAUSES DEFENDUES PAR L'IPSIS

a) Le Président ou son délégué procède à l'embauche des salariés.

b) Tout recrutement fera l'objet, à minima, d'un entretien préalable à l'embauche.

c) Les résultats de l'entretien peuvent figurer dans le dossier personnel du salarié.

d) A l'issue des entretiens, le candidat retenu se verra établir une promesse d'embauche.

e) Tout salarié peut prendre connaissance de l'intégralité de son dossier personnel, dans les conditions suivantes :

- Formuler une demande écrite et motivée

- Cette consultation aura lieu au maximum une fois par an, au siège de l'association

f) Les salariés sont placés sous l'autorité permanente du Président de l'association, du Directeur Général et de l'ensemble des cadres constituant la hiérarchie de l'établissement ou service dans lequel ils sont affectés.

ARTICLE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL

a) Les contrats de travail sont à durée déterminée ou indéterminée. Leur contenu et leur nature sont fixés par le Président ou son délégué en conformité avec les dispositions du Code du travail et des conventions collectives applicables. Le Président ou son délégué signe les contrats de travail des cadres. Par délégation du Président ou du Directeur Général, les cadres de direction en charge des établissements ou services signent les contrats de travail des employés.

b) La durée légale du travail pour les salariés à temps plein est de 35 heures hebdomadaires, sauf dans le cas de l'application de conventions collectives prescrivant une durée différente et dans le cadre d'une application conventionnelle de la législation sur les 35 heures autorisant une durée supérieure avec compensation par des journées de récupération au titre de la réduction du temps de travail.

c) Lorsque l'association finance la formation (hors financement OPCA), d'un salarié, le contrat de travail, ou le cas échéant par avenant établi à cette fin, prévoit que le salarié concerné s'engage à travailler pour le compte de l'association pendant une durée de 3 ans après la fin de la formation. Cette durée peut, dans des cas exceptionnels, être réduite par le Président ou son délégué. En cas de rupture de cet engagement, le salarié est tenu de rembourser à IpSIS l'ensemble des sommes correspondantes aux frais engagés pour financer la formation. En cas d'exécution partielle de la durée prévue à cet article, les sommes dues seront proratisées. En cas de situation exceptionnelle, le Président ou son délégué pourra affranchir le salarié de tout ou partie de son engagement notamment par exemple en cas de mutation du conjoint.

ARTICLE 5 – HYGIENE ET SECURITE

5.1 - Hygiène

Compte tenu de la nature des activités de l'association et des publics qu'elle accueille, il est indispensable que soient en permanence observées des règles d'hygiène.

- a) Sont en particulier interdits, dans les locaux :
- l'introduction et la consommation de toutes boissons alcoolisées, sauf autorisation exceptionnelle du Président ou de son délégué,
 - la consommation de tabac, sous quelque forme que ce soit, ou le vapotage à l'intérieur des bâtiments
 - l'introduction et la consommation de substances toxiques ou dangereuses pour la santé
- b) Il est rigoureusement interdit d'introduire même occasionnellement des animaux domestiques ou non, quelle qu'en soit la nature, dans les locaux de l'association, à l'exception des animaux nécessaires à l'autonomie des personnes porteuses de handicap.
- c) Les salariés devront adapter leur tenue en fonction de la nature de leurs missions.
- d) La consommation de tabac et le vapotage sont autorisés à l'extérieur des bâtiments uniquement pendant les temps de pause.

5.2 - Sécurité

a) Il appartient aux dirigeants de l'association et des établissements ou services qui la compose, qu'ils soient bénévoles ou salariés, de tout mettre en œuvre pour que les règles élémentaires de sécurité soient assurées en tout lieu et pour la réalisation de toute activité organisée par l'association.

Le Président peut déléguer les responsabilités qu'il tient de la loi en matière de sécurité.

b) Les consignes de sécurité sont portées à la connaissance des salariés par tous les moyens de diffusion souhaités par l'association (notes de service, lecture de documents à la signature des contrats de travail et affichage dans les locaux).

- c) Il est interdit à tous les salariés de l'association, quel que soit leur statut :
- de manipuler des substances incendiaires ou explosives autrement que dans le cadre strictement réglementé de leur activité professionnelle
 - de prendre l'initiative de faire des travaux ou réparations sans y être autorisés par leur hiérarchie dans le respect des normes législatives et réglementaires
 - à l'exception de ceux titulaires d'une habilitation électrique, de toucher aux installations et appareillages électriques autrement que pour faire fonctionner dans le cadre d'un usage habituel les appareils utilisant du courant
 - d'utiliser des engins soumis à réglementation sans être dûment habilité à cet effet.

5.2.1 Utilisation des véhicules de l'association :

Seuls les salariés, dûment habilités par contrat ou avenant, ou muni d'un ordre de mission (ponctuel ou permanent) détenteurs d'un permis de conduire valide sont autorisés à utiliser les véhicules de l'association. Ils devront se conformer scrupuleusement aux dispositions du code de la route et des textes concernant la circulation routière.

Toute contravention au code de la route devra être payée par son auteur qui en assumera également l'éventuelle perte de points en découlant sur son permis de conduire.

Toute suspension ou retrait du permis de conduire de l'un des salariés conducteurs fera l'objet de son information immédiate à sa Direction.

Tout utilisateur d'un véhicule de l'association en assurera la responsabilité pendant toute la durée de son utilisation.

5.2.2 Utilisation des véhicules personnels dans le cadre de déplacements professionnels :

« Conformément aux articles L. 4221-1 et L. 4121- 2 du Code du travail, l'employeur doit, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et la sécurité de ses salariés au travail, prendre toutes les mesures de prévention afin de s'assurer que les salariés utilisent bien un véhicule personnel en bon état et régulièrement entretenu pour pouvoir se déplacer et travailler en toute sécurité ».

En conséquence, l'association prendra les mesures nécessaires afin de s'assurer et de vérifier :

- les conditions d'assurance (copie de l'attestation d'assurance)
- le respect de l'entretien
- les résultats des contrôles techniques
- le respect des équipements de sécurité

des véhicules personnels des salariés susceptibles d'être amenés à les utiliser dans le cadre de leurs déplacements professionnels.

Toute suspension ou retrait du permis de conduire de l'un des salariés effectuant des déplacements professionnels avec son véhicule personnel fera l'objet de son information immédiate à sa Direction

ARTICLE 6 - HARCELEMENT SEXUEL, HARCELEMENT MORAL ET AGISSEMENTS SEXISTES

a) Les dirigeants de l'association et les personnes ayant des fonctions d'autorité doivent prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes constitutifs de harcèlement sexuel ou moral ainsi que les agissements sexistes. A cet égard, le Président ou son délégué est autorisé à donner les instructions les plus rigoureuses afin que soit protégée la santé physique et mentale des salariés.

b) Il est rappelé à cet égard les dispositions du Code du travail :

ARTICLE L 1152-1 : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

ARTICLE L 1152-2 : 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.

ARTICLE L 1153-1 : 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

ARTICLE L1153-2 : Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

ARTICLE L1153-3 : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

ARTICLE L1142-2-1 : 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.

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

d) Tout salarié de l'association dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 8 alinéa c), cette sanction étant précédée de la procédure applicable énumérée à l'article 9.

ARTICLE 7 - DISCIPLINE

Les salariés de l'association sont :

- a) Tenus de se conformer aux consignes qui leur sont adressées par leurs supérieurs hiérarchiques,
- b) Tenus de respecter les horaires de travail et de prévenir leur supérieur hiérarchique de tout retard.
- c) L'association ayant en charge l'accompagnement de public en difficulté et de situations familiales difficiles, les salariés ne peuvent en conséquence divulguer aucune information, de quelque nature que ce soit, concernant son fonctionnement, ses structures, ses adhérents, ou les dossiers dont ils ont connaissance.
- d) Tenus d'adopter dans l'exercice de leurs fonctions, une tenue, un comportement, et des attitudes respectant la liberté et la dignité de chacun ; il est en conséquence interdit de porter ou d'arborer, de façon visible, pendant les heures de travail, des vêtements, tissus, objets, bijoux, accessoires, ou d'exhiber ostensiblement un tatouage, pouvant symboliser une appartenance religieuse, politique, ou philosophique.
- e) Tenus de respecter les dispositions des statuts de l'association, en particulier les règles concernant la laïcité, l'apolitisme et la neutralité, ainsi que les dispositions du présent règlement intérieur de l'association.

Il est interdit :

- f) d'organiser dans les établissements ou services gérés ou occupés par IpSIS, des quêtes, des ventes d'objets, des paris, des jeux
- g) de dégrader ou détruire les biens de l'association, mis à leur disposition ainsi que les affiches et notes de service régulièrement apposées sur les panneaux ou endroits prévus à cet effet
- h) d'utiliser pour leur propre compte ou pour le compte de tierces personnes, ou d'emporter en dehors des établissements de l'association ou occupés par l'association, sans autorisation expresse du Président ou de son délégué, les machines, véhicules, remorques, accessoires, outils, appareils, outillages, appareillages, instruments, fournitures, cycles, matériels, matériaux, caméscopes, téléviseurs, sonos, photocopieurs, ordinateurs, logiciels, livres, documents, aliments, végétaux, marchandises, et d'une façon générale tous objets, quelle qu'en soit la nature, qui appartiennent à l'association ou qui leur sont confiés, ou dont ils ont la charge
- i) d'utiliser sur leur lieu de travail l'outil internet ou d'une façon générale tout moyen multimédia :
 - pour consulter des sites ou télécharger des fichiers susceptibles d'engager la responsabilité de l'association (pornographie, pédophilie, terrorisme, violence, prosélytisme religieux ou politique notamment)
 - pour diffuser ou recevoir par e-mail, par chat ou par tous moyens de communication des messages de nature diffamatoire, discriminatoire, à connotation raciste ou sexiste, d'incitation à la haine ou à la violence et d'une façon générale tout message dont le contenu ou la nature sont proscrits par la loi
 - à des fins personnelles ou autres que celles strictement exigées par la mission professionnelle de l'utilisateur
- k) A l'exception de l'exercice du droit d'alerte ou du droit de retrait, il est interdit sauf autorisation du Président ou de son délégué, et sous réserve de l'exercice normal du droit syndical ou des droits reconnus aux représentants du personnel, de participer à des manifestations mettant en cause les actions de l'association, de signer ou rédiger des lettres, documents, motions, pétitions, destinées à des personnes extérieures à l'association, pouvant nuire à l'association, ou mettant en cause le bien-fondé de ses actions ou activités, ou critiquant les décisions prises ou les personnes, ou tendant à rendre publiques des difficultés internes, ou pouvant créer des problèmes relationnels avec l'extérieur, ou tendant à saisir directement des élus ou des autorités administratives ou judiciaires dans des domaines dont s'occupe l'association
- l) Il est interdit de s'absenter sans autorisation du Président de l'association ou de son délégué, sauf dans le cadre des dispositions légales concernant l'exercice des fonctions de représentant du personnel ; les autorisations d'absence sont accordées en fonction des dispositions légales et des conventions collectives applicables. Le Président de l'association ou son délégué peut en outre, à titre exceptionnel, autoriser des absences pour des événements particulièrement graves ou pour permettre à un parent de s'occuper d'un enfant malade, en sus des dispositions accordées par la note de service du 18 mai 2010.

ARTICLE 8 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES

a) Le Président de l'association ou son délégué peut prononcer, à l'encontre des salariés qui contreviennent aux dispositions de leur contrat de travail, ou à celles du règlement intérieur de l'association, ou aux dispositions législatives et réglementaires, ou qui font l'objet d'une procédure judiciaire en rapport avec leur travail, une sanction disciplinaire.

- b) La sanction prononcée doit toujours être proportionnée à la gravité de la faute.
- c) Les sanctions disciplinaires applicables aux salariés de l'association dont le statut est régi par les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 concernant les personnels des établissements pour handicapés et inadaptés sont les suivantes :
- l'observation
 - l'avertissement
 - la mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours
 - le licenciement

ARTICLE 9 - DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

a) Le président de l'association ou son délégué est tenu, lorsqu'il envisage de prononcer une sanction autre que l'avertissement, de respecter la procédure dite procédure préalable, prévue par l'article L 1332.1 et suivants du Code du travail et notamment, dans les formes prévues par ledit code, de convoquer le salarié, d'organiser avec ce salarié, qui peut être assisté de la personne de son choix appartenant au personnel de l'association, un entretien, et de notifier, avec motivation à l'appui, la décision au plus tôt un jour franc après l'entretien, et au plus tard un mois après le jour de l'entretien.

b) Il est rappelé à cet égard les dispositions du Code du travail :

ARTICLES L 1332-1 à L. 1332-3 : "Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il doit convoquer le salarié en lui indiquant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Au cours de l'entretien le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé. Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée".

ARTICLE R 122-17: "La convocation prévue au deuxième alinéa de l'article L 122-41 indique l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié ; elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien; elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cette convocation est écrite. Elle est soit remise en main propre contre décharge dans le délai de 2 mois fixé au 1er alinéa de l'article L 122-41, soit adressée par lettre recommandée envoyée dans le même délai".

ARTICLE R 122-18 : "La sanction mentionnée au deuxième alinéa de l'article L 122-41 fait l'objet d'une décision écrite et motivée. La décision est notifiée au salarié soit sous la forme d'une lettre remise en main propre à l'intéressé contre décharge, dans le délai d'un mois fixé par l'alinéa de l'article L 122-41 précité, soit par l'envoi, dans le même délai, d'une lettre recommandée".

Il est également rappelé:

- que le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes s'il conteste la régularité de la procédure ou le principe de la sanction par rapport à la nature des faits reprochés, et que, lorsqu'un doute subsiste, celui-ci bénéficie au salarié.
- que le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière ou injuste.

ARTICLE 10 - CONGES DES SALARIES

a) Pour l'application du présent article, toutes les décisions concernant les congés sont prises par le Président, qui peut déléguer ce pouvoir au directeur général, ou à un cadre exerçant des fonctions de responsabilité.

b) La durée des congés payés est celle prévue par la législation du travail et par les conventions collectives applicables aux salariés concernés.

ARTICLE 11 - MISSIONS ET DEPLACEMENTS DES SALARIES ET BENEVOLES

Le Président ou son délégué fixe, par note de service, les règles applicables lorsque des salariés de l'association se déplacent pour les nécessités de celle-ci. Les modalités de remboursement des frais de déplacement des bénévoles sont fixées par le Conseil d'Administration.

ARTICLE 12 - ARRETS MALADIE

Les salariés bénéficiant d'un congé maladie, quelle que soit la durée de l'arrêt, doivent le faire savoir sans délai à l'association par téléphone, et adresser tous les documents utiles au plus tard dans les 48 heures à partir du début de l'arrêt.

ARTICLE 13 - FONCTIONNAIRES DETACHES ET MIS A DISPOSITION

a) Lorsque l'association décide de s'assurer le concours d'un fonctionnaire de l'Etat, d'un fonctionnaire territorial, d'un salarié d'un organisme public ou parapublic, par voie de détachement ou de mise à disposition, la décision de principe doit être prise par le conseil d'administration.

b) Le Président agissant par délégation ou son délégué, fixe la nature exacte du poste concerné et du contrat de travail.

c) Les demandes sont adressées à l'autorité administrative par le Président de l'association, par le Directeur Général, le chef du personnel ou le cadre de direction ayant reçu délégation.

d) Les conditions concernant l'agrément fourni par l'autorité administrative pour la nomination à ces emplois, la soumission à ladite autorité des contrats de travail, de leur prise d'effet, de leur modification, sont celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

e) Les fonctionnaires détachés ou mis à disposition sont placés sous l'autorité du Président de l'association ou de son délégué.

f) Les règles fixées par les statuts et le règlement intérieur de l'association sont applicables à ces fonctionnaires, sous réserve des dispositions de leur statut propre qui leur seraient plus favorables, et dont leur administration d'origine exigerait l'application au moment du détachement ou de la mise à disposition.

ARTICLE 14 – MODALITES DE REVISION

Conformément aux dispositions de l'article L 2222-5 du Code du travail, toute modification du présent règlement jugée nécessaire pourra faire l'objet d'un avenant de révision. A ce titre, le délégué syndical et les membres du CE seront consultés chaque année relativement aux propositions d'évolution du présent règlement.

Le règlement modifié donnera lieu aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles mentionnées en tête du présent règlement.