

RÈGLEMENT INTÉRIEUR POUR LE PERSONNEL SALARIE DE L'AIR

ARTICLE 1 - Objet et champ d'application

Conformément à la loi, le présent règlement intérieur fixe les règles applicables en matière de discipline et de procédure disciplinaire en rappelant les garanties qui y sont attachées, et en matière d'hygiène et de sécurité.

Il s'applique dans l'ensemble des locaux de AIR ou ceux mis à sa disposition et hors de ces locaux à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Il s'applique de plus à l'ensemble des personnels présents dans l'entreprise, y compris, en ce qui concerne la discipline, l'hygiène et la sécurité, aux stagiaires, intérimaires, salariés d'entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit.

Les dispositions relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi que celles relatives à la procédure disciplinaire ne peuvent s'appliquer qu'aux salariés de l'AIR.

CHAPITRE I - RÈGLES RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA DISCIPLINE

ARTICLE 2 - Embauche

Tout nouveau salarié se soumettra à la visite obligatoire de la médecine du travail lors de son embauche et à toute visite légalement ou conventionnellement obligatoire de la médecine du travail en cours du contrat.

ARTICLE 3 - Horaires et durée du travail

Les salariés devront respecter l'horaire de travail fixé par la direction conformément à la réglementation en vigueur, et affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique.

Ils devront de plus respecter les modifications de l'horaire éventuellement décidées par la direction dans les limites et le respect des procédures imposées par la convention collective et la loi.

Tout retard non justifié pourra entraîner des sanctions.

Les salariés se trouveront à leur poste de travail - en tenue de travail à l'heure fixée pour le début et la fin du travail.

ARTICLE 4 - Absences

ARTICLE 4-1 - Absence pour maladie

En cas d'absence pour maladie ou de prolongation d'un arrêt de maladie, le salarié doit prévenir et transmettre à l'AIR dans les 48 heures un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'absence. Le défaut de production de ce certificat dans les délais pourra entraîner des sanctions.

Le salarié doit se soumettre à une visite médicale de reprise dans tous les cas prévus par les textes légaux et conventionnels et notamment en cas d'absence pour maladie professionnelle, d'absence pour congés de maternité, d'absence d'au moins huit jours pour accident du travail, d'absence d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raison de santé.

ARTICLE 4-2 - Absence pour congés payés

Les salariés sont tenus de respecter les dates de congés payés sous peine de sanctions disciplinaires.

ARTICLE 5 - Exécution du travail et comportement

ARTICLE 5-1 - Discipline et comportement

Dans l'exécution de son travail, le personnel est tenu de respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques et donneurs d'ordres désignés par l'AIR, ainsi que l'ensemble des instructions diffusées par le service, l'association ou la commune d'accueil. Tout acte contraire à la discipline est passible de sanctions.

Il doit de plus faire preuve de correction dans son comportement vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie, sous peine de sanctions.

Le personnel en contact avec la clientèle sera tenu d'avoir une tenue correcte conforme à l'image de l'entreprise.

ARTICLE 5-2 - Concurrence et discrétion

L'ensemble des informations, documents et matériels détenus par le personnel dans l'exercice de ses fonctions est confidentiel et ne peut être divulgué. Ces documents et matériels doivent être restitués sur simple demande de l'AIR en cas de modification ou de cessation du Contrat de travail pour quelque cause que ce soit.

Le personnel est tenu, enfin, de faire preuve de la plus grande discrétion vis à vis de l'extérieur sur l'ensemble des éléments personnels, techniques, financiers ou autres dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de son travail sous peine de sanctions disciplinaires, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales. Ces informations ne pourront donc être utilisées que dans des buts professionnels à l'exception des nécessités liées à l'exercice du droit d'expression ou de représentation du personnel.

ARTICLE 6 - Utilisation du matériel et des locaux de l'entreprise qui accueille le salarié

Les locaux où interviennent les salariés de l'AIR sont réservés à un usage professionnel.

Il est interdit d'y effectuer un travail personnel, d'utiliser le matériel et les outils de l'entreprise à des fins personnelles.

CHAPITRE II - RÈGLES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ

ARTICLE 7 - boissons alcoolisées et drogues

L'association AIR interdit

- l'introduction et la consommation de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise (rép. Boutin n° 1177, JO du 10 novembre 1997, AN quest. p. 3964 ; cass. soc. 3 octobre 1969, n° 68-40480, BC IV n° 509) ;
- l'introduction et la consommation de stupéfiants (rép. Roubaud n° 80516, JO 31 janvier 2006, AN quest. p. 1003 ; circ. DGT 2008-22 du 19 novembre 2008), dont la détention est pénalement sanctionnée et la consommation interdite (c. santé pub. art. L. 3421-1 et c. pén. art. 222-37 et 222-39).
- d'entrer et de séjourner dans l'entreprise en état d'ébriété (c. trav. art. R. 4228-21) ;
- de travailler sous l'emprise de l'alcool ou de drogues pour les salariés dont les fonctions le justifient.

Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié occupé à l'exécution de certains travaux dangereux ou engageant la sécurité d'autrui de se soumettre à un alcootest si son état présente un danger pour sa propre sécurité et celle de ses collègues et autre tiers, afin de faire cesser immédiatement cette situation. Le salarié pourra toutefois demander à être assisté et à bénéficier d'une contre-expertise.

ARTICLE 8 - Règles de sécurité

ARTICLE 8-1 - Obligations générales

Il est obligatoire de mettre en oeuvre toutes les mesures de sécurité et de protection individuelles ou collectives existantes et de respecter scrupuleusement les instructions sur ce point.

Il est interdit en particulier d'enlever ou de neutraliser des dispositifs de sécurité existants, sans fait justificatif.

Il est de plus obligatoire de maintenir l'ensemble du matériel en parfait état de propreté et d'entretien et d'aviser le supérieur hiérarchique ou le responsable de toute défaillance ou défectuosité qui pourrait être constatée.

Il est interdit de limiter l'accès aux matériels de sécurité (extincteurs, brancards, trousse de secours, etc), de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage.

Toute violation de ces dispositions constitue une faute particulièrement grave.

ARTICLE 8-2 - Obligations en cas d'incendie

Les salariés doivent prendre connaissance des consignes de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie qui sont affichées.

Ils doivent respecter strictement ces consignes et obéir aux instructions d'évacuation qui leur seront données.

En cas d'incendie, le personnel ayant une formation de pompier pourra être réquisitionné automatiquement.

ARTICLE 9 - Accidents du travail

Afin de prévenir les accidents du travail, le personnel est tenu de respecter parfaitement l'ensemble des consignes et instructions liées à l'hygiène et à la sécurité dans le travail tant par des consignes individuelles que par des notes de service ou par tout autre moyen.

Tout accident du travail, même bénin ou tout autre dommage corporel ou non causé à un tiers doit immédiatement, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue, ou sauf motif légitime, faire l'objet d'une déclaration de l'intéressé ou des témoins auprès du supérieur hiérarchique.

En cas d'arrêt de travail, les certificats médicaux relatifs à l'accident ou à la maladie professionnelle doivent être communiqués au plus tard dans les 48 heures à l'employeur.

CHAPITRE III - ÉCHELLE DES SANCTIONS ET DROITS DE LA DÉFENSE

ARTICLE 10 - Sanctions

Tout comportement violant les dispositions du règlement intérieur ou considéré comme constitutif d'une faute sera passible d'une sanction disciplinaire.

Les sanctions seront les suivantes :

- Blâme : lettre écrite faisant état du comportement fautif
- Avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure
- Mise à pied : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération pendant une durée maximum de 8 jours.
- Mutation disciplinaire : changement de poste sans perte de rémunération
- Rétrogradation : changement de poste avec perte de responsabilité et de rémunération
- Licenciement disciplinaire : rupture du Contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement
- Licenciement disciplinaire avec faute grave : rupture du Contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement
- Licenciement disciplinaire pour faute lourde : rupture du Contrat de travail sans préavis, sans indemnité de licenciement et sans indemnité de congés payés

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

ARTICLE 11 - Droits de la défense

Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée.

Toute sanction ayant une incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération et la présence du salarié dans l'entreprise sera précédée de la procédure suivante :

- Convocation du salarié dans un délai de 2 mois fixé à l'article L. 122-44 alinéa 1 par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge à un entretien préalable.

Cette lettre indiquera l'objet de la convocation et précisera la date, le lieu et l'heure de l'entretien ainsi que la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix inscrite sur une liste, qui peut être consultée en mairie ou à l'inspection départementale du travail à Lons le Saunier.

- Entretien préalable au cours duquel seront exposés au salarié et à la personne qui l'assiste les fautes qui lui sont reprochées et au cours duquel seront recueillies les explications du salarié.
- Éventuellement, en fonction des explications recueillies, envoi de la lettre de sanction en recommandé avec demande d'avis de réception au plus tôt un jour franc, au plus tard un mois après l'entretien. Cette lettre devra être motivée.

Lorsque l'agissement du salarié l'a rendu indispensable, une mesure conservatoire pourra toutefois être prise sans respect de la procédure préalable. Aucune sanction ne pourra toutefois intervenir sans que la procédure ait été respectée.

ARTICLE 12 - Harcèlement sexuel

Selon les dispositions de l'article L. 122-46 du Code du travail :

«Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Par ailleurs, en application de l'article L. 122-47 du Code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46 du Code du travail.

ARTICLE 13 - Harcèlement moral

Selon les dispositions de l'article L. 122-49 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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

Par ailleurs, en application de l'article L. 122-50 du Code du travail «est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-49 du Code du travail».

ARTICLE 14 – Réclamations

Pour tous les aléas, difficultés ou réclamations, vous pouvez vous adresser directement à la direction qui vous recevra dans les meilleurs délais.

Signature du Directeur