

REGLEMENT INTERIEUR

Préambule:

La Maison de Quartier de Wazemmes est ouverte à toute la population sans distinction d'âge, de sexe, d'origine, de religion et de nationalité.

Toutes les personnes présentes dans les locaux de la Maison de Quartier doivent donc par leur attitude respecter les autres. Il ne pourra être toléré de comportement agressif, tant en parole qu'en geste, ainsi que des comportements ou attitudes basés sur l'exclusion de l'autre.

Conformément à son projet associatif, l'association, garante des valeurs de la laïcité et de la liberté de conscience, interdit tout acte de prosélytisme.

I- DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er - Objet et champ d'application

1.1. Le présent règlement a pour objet:

- de préciser l'application à l'entreprise 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 procédure dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires.

1.2. Il s'applique:

- à tous les salariés de l'entreprise en quelque endroit qu'ils se trouvent (lieux de travail)
- y compris, en ce qui concerne la discipline, l'hygiène et la sécurité, aux intérimaires et aux stagiaires présents dans l'entreprise, aux salariés d'entreprises extérieures intervenant à quelque titre que ce soit ainsi qu'aux bénévoles intervenant auprès du public.

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'association.

II - HYGIENE ET SECURITE

Article 2 - Hygiène

2.1. Les dispositions visant à l'application des dispositions et réglementaires relatives à l'hygiène figurent dans le présent article et dans des notes de service affichées (secrétariat, plateau, CPE)

2.2. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ébriété ou sous l'emprise de la drogue.

2.3 La consommation des boissons alcoolisées est interdite sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la direction.

2.4. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif notamment les lieux ouverts et fermés qui constituent des lieux de travail ou qui accueillent du public.

Il est possible de fumer à l'extérieur à proximité et en utilisant les cendriers mis à disposition.

2.5. L'intrusion d'animaux dans les locaux de l'entreprise est proscrite sauf prescription médicale.

2.6. Il est interdit d'entreposer de la nourriture personnelle dans les réfrigérateurs non prévus à cet effet.

2.7. Les infractions aux obligations relatives à l'hygiène donneront lieu éventuellement à l'application de l'une des sanctions prévues au présent règlement.

2.8. Les salariés sont tenus de maintenir les lieux d'activités et les bureaux dans un état constant de propreté.

Article 3 - Sécurité

3.1. Les dispositions visant à l'application des prescriptions légales et réglementaires relatives à la sécurité des travailleurs figurent dans le présent article et dans des notes de service affichées au secrétariat.

3.2. Le personnel est tenu de veiller à la conservation des dispositifs de sécurité mis à sa disposition. Le personnel doit veiller à ce que les issues de secours soient déverrouillées lors des accueils des publics durant les activités.

3.3. Tout salarié ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement des locaux est tenu d'en informer son supérieur hiérarchique.

3.4. Tout salarié est tenu de se soumettre aux examens prévus par la réglementation relative à la médecine du travail.

3.5. Tout accident même bénin survenu au cours du travail doit immédiatement être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique.

De même, tout symptôme pouvant être considéré comme relevant d'une maladie professionnelle doit être signalé.

3.6. Le personnel ne doit pas entraver l'accès au matériel de sécurité (extincteurs, défibrillateurs...)

3.7. En cas d'incendie, le personnel se doit de respecter les consignes de sécurité, les entraînements annuels et de participer aux formations prévues à cet effet.

Article 4 - Exercice du droit d'alerte et du droit de retrait

4.1. Tout salarié ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que celle du public accueilli, peut se retirer de son poste comme la loi lui en donne droit.

III - DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 5 - Horaire de travail

5.1. Les salariés doivent respecter l'horaire de travail indiqué au contrat de travail.

5.2. Chaque salarié doit se trouver à son poste, en tenue de travail, aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

5.3. Chaque salarié devra également respecter les modification de l'horaire éventuellement décidées par la direction dans les limites et le respect des procédures imposées par la convention collective et la loi.

5.4 Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans ordre de la direction

Article 6 - Retard et absences

6.1. Tout retard doit être justifié auprès de son supérieur hiérarchique.

6.2. Toute absence pour maladie ou accident doit être signalé dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical.

6.3. Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable ni quitter l'établissement sans autorisation préalable.

Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

6.4. Toute demande de congé est faite en 2 exemplaires sur les formulaires prévus à cet effet et déposée au plus tard une semaine avant le début des congés. Aucun salarié ne peut partir en congé sans l'accord écrit de l'employeur par retour d'un exemplaire du formulaire. le salarié doit respecter les dates de congés prévues.

Article 7 - Accès à l'entreprise

7.1. Le personnel n'a accès aux locaux de l'entreprise ou de l'établissement que pour l'exécution de son contrat de travail à l'exception du respect des droits syndicaux ou de représentation du personnel.

7.2 Sous réserve des droits des représentants du personnel ou des syndicats et sauf raison de service, les salariés ne sont aucunement autorisés à introduire dans l'entreprise des personnes étrangères à celle-ci, sauf quand il accompagne le public de la structure.

Article 8 - Exécution du travail

8.1. Dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées, les salariés doivent se conformer aux directives qui leur sont données par leur supérieurs hiérarchiques ainsi que l'ensemble des notes de service.

Il doit de plus faire preuve de correction dans son comportement vis à vis de ses collègues et de la hiérarchie.

8.2 .L'association s'engageant à respecter les principes de neutralité et de laïcité, les signes et les tenues qui manifestent ostensiblement une appartenance politique, philosophique ou religieuse est strictement proscrite.

Article 9 - Utilisation du matériel et du téléphone

9.1. Le personnel n'est pas habilité à se faire expédier correspondance et colis personnels à l'adresse de l'entreprise sauf autorisation exceptionnelle de la direction. Sauf cas d'urgence, l'usage du téléphone à des fins privés est interdit.

9.2. L'ensemble des 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'association en cas de modification ou de cessation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit.

9.3. Le personnel est tenu de faire preuve de la plus grande discrétion vis à vis de l'extérieur sur l'ensemble des éléments techniques, financiers ou autres dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de son activité.

Article 10 - Manquement

Tout manquement aux règles relatives à la discipline donnera lieu à l'application de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

IV - SANCTIONS

Article 11 - Dispositions générales

Tout comportement violant les dispositions du règlement pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance

Article 12 - Liste des sanctions applicables.

12.1. Echelle des sanctions

- Les avertissements écrits (jusqu'à deux),
- Le blâme,
- La mise à pied (3 jours)
- La mise à pied conservatoire
- Le licenciement pour faute disciplinaire.

V - GARANTIES DE PROCEDURE

Article 13 - Sanction autre que le licenciement

13.1. Aucune sanction ne peut être appliquée à un salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

13.2. Toute sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, est soumise à la procédure suivante:

- 1) convocation à un entretien préalable,
- 2) entretien durant lequel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.
Au cours de cet entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée.
- 3) notification écrite de la sanction retenue.

13.3. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

13.4. Si l'agissements du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive ne peut être prises sans que la procédure précitée ait été observée.

VI- HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL

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.

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 des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage 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 ci-dessus même si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

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

VI - ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR

Article 14- Entrée en vigueur

Ce règlement a été soumis à l'avis des déléguées du personnel et entrera en vigueur le 1er février 2018, il a été affiché au secrétariat, sur le plateau, au CPE et la crèche Caracole.

Article 15 - Modifications

Toute modification ultérieure du règlement intérieur sera soumise à la procédure définie à l'article L 1321-4 du Code du Travail.

MAISON DE QUARTIER
DE WAZEMMES
(Centre Social)
36, rue d'Eylau - 59000 LILLE
Tél. 03.20.54.60.80 - Fax. 03.20.54.89.34
(Association loi 1901)

