



REGLEMENT INTERIEUR

I-PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L1321-4 du Code du travail, le règlement intérieur du 1^{er} novembre 2012 est révisé.

Rédigé en conformité dans le respect des dispositions légales et réglementaires, il est en cohérence avec le projet associatif, les valeurs et les missions menées par l'Association Ty Al Levenez. Il vient encadrer les interventions et le travail de ses salariés afin de permettre au projet de se développer, tout en respectant une éthique dans l'organisation du travail et les pratiques managériales, parties intégrantes du projet.

Pour tous les points non évoqués dans ce règlement intérieur, il conviendra de se reporter au Code du Travail, à la Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés applicable dans l'association et aux contrats de travail.

Art. 1 – Objet et champ d'application

- 1-1 Conformément à la loi le présent règlement intérieur fixe les règles applicables en matière de discipline, de procédure disciplinaire en rappelant les garanties qui y sont attachées, et en matière d'hygiène et de sécurité Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et de toute pratique de harcèlement moral.
- 1-2 Parce qu'il est destiné à organiser le fonctionnement au sein de l'Association Ty Al Levenez dans l'intérêt de tous, ce règlement s'applique dans l'ensemble de l'association, (lieu de travail, salle à manger, cours, parking, autres endroits communs, voire hors de l'association à l'occasion du travail effectué pour son compte).
- 1-3 Les dispositions de ce règlement relatives à la discipline d'une part, à l'hygiène et la sécurité d'autre part, et au harcèlement s'appliquent également aux intérimaires, et aux stagiaires présents dans l'Association et de façon générale, à toute personne qui exécute un travail dans l'Association, qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail avec celle-ci.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





En revanche, la procédure disciplinaire et les sanctions (III) ne s'appliquent qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail. Sont donc exclus notamment les intérimaires, intervenants et les stagiaires.

1-4 Pour qu'il soit connu de tous, le règlement intérieur est communiqué à chaque membre du personnel en poste et lors de toute nouvelle embauche, ainsi qu'aux stagiaires, intérimaires et intervenants. Il est également affiché aux tableaux d'information du personnel.

Des notes de services peuvent compléter ou préciser les dispositions du présent règlement ou ses modalités d'application.

Si elles portent prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L.1321-1 du Code du Travail et rappelées à l'article 1 ci-dessus, elles reçoivent application (sauf cas d'urgence prévu à l'article L.1321-5 du Code du Travail) après respect des formalités prévues à l'article L.1321-4 du même code.

Dans les autres cas et notamment s'il s'agit de préciser simplement certaines modalités d'application du présent règlement ou de fixer des prescriptions n'ayant pas un caractère général et permanent, elles font l'objet d'un affichage ou d'une communication particulière et s'appliquent directement.

II- DISPOSTIONS RELATIVES À LA DISCIPLINE

Art. 2 – Horaire de 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.

Nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans autorisation préalable de la direction.

Art. 3 – Contrôle des entrées et sorties de l'association

L'accès aux locaux de l'association est réservé, sauf autorisation expresse, sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel, aux salariés de celle-ci, hors locaux destinés aux bénéficiaires de nos actions.

Notamment en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets et de matériel appartenant à l'association ou pour des raisons de sécurité collective si l'activité de l'association l'exige, des fouilles pourront être réalisées dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de la personne.

Les salariés sont invités à présenter le contenu de leurs effets ou objets personnels étant précisé qu'ils peuvent refuser cette vérification et que les services de police judiciaire compétents peuvent alors être alertés (circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983).

Le salarié sera averti du droit de s'opposer à un tel contrôle. Il pourra exiger la présence d'un témoin (salarié ou représentant du personnel) lors de cette vérification.

En cas de refus, la Direction pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent.

Art. 4 – Absences et retard

4.1 - Absence pendant les heures de travail

Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles et doivent, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la direction ou du supérieur hiérarchique, sous réserve de l'exercice du droit de se retirer en cas de danger grave et imminent, tel que prévu par l'article L.4131-1 du Code du Travail.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





Sous réserve des droits des représentants du personnel rappelés ci-dessus, les absences non autorisées constituent une faute et entraînent le cas échéant l'application de sanctions disciplinaires.

4.2 - Absence pour maladie

En cas d'absence pour maladie ou de prolongation d'un arrêt de maladie, le salarié doit informer l'employeur dans les plus brefs délais de son absence et transmettre à l'association dans les 48 heures un arrêt de travail indiquant la durée de l'absence. Le défaut de production de cet arrêt de travail dans les délais pourra entraîner des sanctions.

4.3 - Absence pour congés payés

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

4.4- Retards

Tout retard doit être justifié auprès du responsable de service.
Les retards répétés et non justifiés pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Art. 5 – Exécution du travail et comportement

5.1 - Discipline et 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 en outre faire preuve de correction dans son comportement vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie, sous peine de sanctions.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





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

5.2 - Libertés philosophiques, politiques et religieuses

Le principe de neutralité politique, philosophique et religieuse est favorable au bon fonctionnement de l'Association. L'absence de manifestations de l'expression religieuse, philosophique ou politique, qu'il s'agisse de pratiques ou de signes ostensibles, est donc interdite pour les salariés en contact avec le public.

Dans cet objectif, est interdit le port visible ou l'introduction, sur le lieu de travail, de tout signe ou tenue vestimentaire susceptible d'être associée à une conviction politique, philosophique ou religieuse.

Tout acte de pression idéologique ou de prosélytisme est interdit au sein de l'association.

5.3 - Concurrence et discrétion

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.

Le personnel est tenu, enfin, 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 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 aux fonctions syndicales ou de représentation du personnel.



Art.6 – Utilisation du matériel et des locaux de l'association

Les locaux de l'association sont réservés à un usage professionnel.

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

Il est interdit d'emporter, même pour quelques jours seulement, des objets appartenant à l'Association, sauf avec l'accord écrit du responsable hiérarchique.

Il est de plus interdit d'y effectuer sans autorisation des collectes, distributions et affichages à l'exception de celles liées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et dans les limites fixées par la convention collective.

La diffusion de tout tract, journal ou brochure, autre que les publications syndicales, doit être préalablement autorisée par l'employeur.

L'affichage de tracts est réservé aux représentants du personnel et aux organisations syndicales dans la limite des droits qui leur sont reconnus.

Il est interdit d'introduire dans l'association des personnes qui y sont étrangères, à l'exception des personnalités syndicales extérieures à l'association visées à l'article L. 2142-10 du Code du travail et des experts nécessaires aux institutions représentatives du personnel dont l'intervention est prévue par les textes légaux et conventionnels.

Il est de plus interdit de provoquer des réunions pendant les heures et sur les lieux de travail, sous réserve de l'exercice des droits de grève et d'expression et des droits des représentants du personnel.

Il est interdit, sauf dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité social et économique d'introduire sans autorisation dans l'établissement des marchandises destinées à être vendues, échangées ou distribuées.

Il est interdit de dormir dans les locaux de travail et de s'y maintenir en cas d'ordre d'évacuation donné par la direction ou l'employeur.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





Article 7 – Harcèlement sexuel

Il est rappelé au personnel, l'obligation de respecter les dispositions des articles du Code du travail en matière de harcèlement sexuel :

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 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 ;

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».

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».*

Article L.1153-3 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 pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés».*

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





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 ».

Article L.1153-5 du Code du Travail :

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

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal.».

Article L.1153-6 du Code du travail :

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

Art.8- Harcèlement moral

Il est rappelé au personnel, l'obligation de respecter les dispositions des articles du Code du travail en matière de harcèlement moral :

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. »

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





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. ».

Article L.1152-3 du Code du 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. »

Article L.1152-4 du Code du Travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal. »

Article L.1152-5 du Code du Travail :

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

Article L.1152-6 du Code du Travail :

« Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise 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 ».

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – **35400 Saint-Malo**

☎ : 02 99 40 29 80 ✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





Art.9- autres dispositions relatives au harcèlement

Selon les dispositions des articles L.1154-1 à 1155-2 du Code du travail :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1152-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit 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 (article L1154-1).

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1152-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L.1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (article L.1154-2).

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L.1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (article L1155-1).

Sont punis d'un emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L.1152-2, L.1153-2 et L.1152-3 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article L.131-35 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue (article L.1155-2).

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





Art.10- agissements sexistes

Il est rappelé au personnel, l'obligation de respecter les dispositions du Code du travail relatives à l'interdiction des agissements sexistes :

Article L.1142-2-1 du Code du travail :

« Nul 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 ».

A titre d'exemple, il est interdit :

- D'avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ;
- D'humilier un salarié en raison de son sexe.

III- ECHELLE DES SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

Art. 11 – Sanctions

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

Les sanctions seront les suivantes :

- Avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure ;
- Blâme : lettre écrite faisant état du comportement fautif ;
- 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 ;
-

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





- 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.

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

À titre indicatif des sanctions pourront être appliquées notamment dans les cas suivants :

- Non respect du projet associatif ;
- Ivresse, usage de drogues sur le lieu de travail ;
- Refus de travailler sans motif légitime ;
- Non-respect des horaires ;
- Rixes, injures et violences à l'encontre d'un autre membre du personnel ;
- Insulte et/ ou voie de fait envers un collègue ou un supérieur hiérarchique ;
- Détournement de fonds, vol, abus de confiance ;
- Bris et détérioration volontaire du matériel ;
- Infractions graves aux lois et règlement concernant la sécurité du travail ;
- Désorganisation volontaire de la bonne marche de l'association ;
-

Art. 12- Dispositions relatives aux droits de la défense des salariés

12.1 procédure applicable aux simples avertissements/blâmes écrits

Conformément aux dispositions de l'article L.1332-1 du Code du Travail, les simples avertissements écrits font l'objet d'une notification au salarié concerné précisant les griefs retenus contre lui.

Cette notification est effectuée :

- soit par lettre remise en main propre contre signature d'un exemplaire.
- soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





12.2 procédure applicable aux autres sanctions

Lorsqu'une sanction, autre qu'un simple avertissement écrit/blâme est envisagé, la procédure prévue par l'article L.1332-2 du Code du Travail est alors mise en œuvre selon les modalités précisées ci-après à l'exception des licenciements soumis à l'application de la procédure prévue aux articles L.1232-2, L.1233-11, L.1232-3, L.1232-6, L.1233-16 et L.1233-42 du Code du Travail.

- Convocation du salarié dans un délai de 2 mois fixé à l'article L1332-4, alinéa 1 du Code du travail par lettre recommandée ou remise en mains propres 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 appartenant à l'Association.

- Entretien préalable au cours duquel seront exposées 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 accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge au minimum 2 jours ouvrables après l'entretien, au maximum un mois après l'entretien. Cette lettre devra être motivée.

Lorsque l'agissement du salarié l'a rendu indispensable, une mesure conservatoire de mise à pied avec effet immédiat pourra être prise sans respect de la procédure préalable.

Cette mesure lui est signifiée de vive voix et il doit alors s'y conformer immédiatement.

Confirmation de cette mesure lui est parallèlement faite par écrit en même temps que la convocation à l'entretien dans les formes prévues par le présent règlement.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





12.3 - Le licenciement disciplinaire

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L1232-2 à L1232-6 du Code du travail.

IV – HYGIENE ET SECURITE

Art. 13- Interdiction de fumer et de vapoter

Il est interdit de fumer sur les lieux de travail clos. Cette interdiction s'applique également à la cigarette électronique dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Art. 14- Repas

Il est interdit de manger en dehors du temps et des lieux prévus à cet effet.

Art.15- Alcootest

➤ Il est interdit de pénétrer dans l'association en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue et d'introduire dans l'association de la drogue ou de l'alcool.

Il est interdit aux salariés en contact avec le public (enfant et adulte) de consommer de l'alcool sur les lieux de travail.

Des pots pourront toutefois être organisés avec l'accord de la direction et dans les conditions fixées par elle. Ne pourront être introduites que les boissons alcoolisées autorisées par le code du travail (l'article R.4228-20 du code du travail autorise actuellement le vin, la bière, le cidre et le poiré), et les salariés ne devront pas consommer au-delà des limites légales.

➤ Pour les salariés pour qui l'état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, compte tenu des fonctions exercées et/ou du matériel utilisé dans l'exercice des fonctions.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





Sont concernés les salariés appelés à :

- travailler avec du matériel dangereux (couteaux par exemple)
- conduire des véhicules,
- ...

➤ Le recours à l'alcootest est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- le(s) salarié(s) concerné(s) sera(ont) averti(s) de la décision de réaliser un contrôle d'alcoolémie étant précisé qu'il pourra refuser ce contrôle.

A 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, de solliciter un nouveau test dans les 30 minutes suivantes pour réaliser une contre-expertise,

- le contrôle sera réalisé par l'employeur, ou son représentant, avec des alcootests ayant fait l'objet d'une homologation.

Il doit être réalisé dans la plus stricte confidentialité.

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

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

En cas de refus du salarié de se soumettre à l'examen, il ne pourra pas exercer ses fonctions. Le salarié peut demander la réalisation d'un test par un médecin.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





Art.16- Drogues

➤ L'introduction, la distribution et la consommation de drogues sont strictement interdites dans les locaux de l'Association et ses dépendances.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'Association sous l'emprise de drogues.

Tout manquement à l'une de ces obligations est de nature à justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

➤ La mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie de veiller à ce que les salariés qui occupent les postes hypersensibles ne soient pas, pendant l'exécution de leur travail, sous l'emprise de produits stupéfiants.

Aussi, la Direction, notamment le supérieur hiérarchique, pourra procéder, avec l'accord du salarié, à la réalisation d'un test de dépistage de drogues, pour les salariés affectés à des postes à risque ou utilisant du matériel dangereux.

Sont concernés les salariés appelés à :

- travailler avec du matériel dangereux (couteaux par exemple)
- conduire des véhicules,
- ...

Le refus du salarié de se soumettre au test de dépistage pourra entraîner la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le test salivaire permettra le dépistage simultané de 5 substances prohibées. Le test ne permet pas d'identifier précisément la catégorie de drogue qui a été consommé par le salarié mais simplement d'établir qu'il y a bien eu consommation de drogue.

Afin de garantir l'objectivité des résultats, le respect de la dignité des personnes et les droits de la défense, les règles suivantes devront être respectées lors de la mise en œuvre de contrôles :

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





- les tests devront être pratiqués par un supérieur hiérarchique qui aura reçu une information appropriée sur la manière de procéder aux tests concernés et d'en lire les résultats. A ce titre, il devra respecter scrupuleusement la notice d'utilisation rédigée par le fournisseur, s'assurer que le test de dépistage se trouve en parfait état (validité et conservation).

Avant d'être soumises au test de dépistage, la ou les personnes concernées devront être préalablement informées que celui-ci ne pourra être effectué :

- qu'avec l'accord de la personne contrôlée ; la personne chargée du contrôle devra préciser qu'en cas de refus, le salarié s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement
- qu'en présence d'un témoin au minimum

Les modalités de contrôle ainsi que les résultats seront consignés dans un compte rendu et signés par la personne chargée du contrôle et par le ou les témoins.

Les salariés soumis au contrôle auront la faculté de demander une contre-expertise médicale, à la charge de l'association, qui devra être effectuée dans les plus brefs délais auprès du laboratoire de leur choix.

Dans l'hypothèse d'un contrôle positif, le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Art. 17 - Règles de sécurité

17.1 - Obligations générales

Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité et de protection individuelle ou collective 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.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80 ✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





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...), de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage.

Toute violation de ces dispositions constitue une faute particulièrement grave.

17.2 - 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.

Ils doivent participer aux exercices annuels d'évacuation.

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

Article 18 – 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.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, les arrêts de travail doivent être communiqués au plus tard dans les 48 heures à l'employeur.

Art.19- Médecine du travail

L'ensemble du personnel est tenu de se soumettre aux différentes visites médicales prévues par les articles R.4624-10 et suivants du Code du Travail, à savoir visite d'information et de prévention, visite d'embauche, visites périodiques et de reprise, examens complémentaires éventuels.

Ces examens et visites étant obligatoires, tout salarié qui refuse de s'y soumettre sera convoqué par lettre recommandée. Tout nouveau refus constitue une faute justifiant l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Art.20- Vestiaires

Le personnel est tenu de tenir les armoires, tiroirs et vestiaires en parfait état de propreté et il est interdit d'y conserver des denrées périssables ou des matières dangereuses.

L'association sera en droit de faire ouvrir l'armoire en cas de nécessité liée à l'hygiène et à la sécurité en présence de l'intéressé, sauf urgence ou empêchement exceptionnel, en présence de deux témoins.

Art.21- Prévention des risques

Tout salarié est tenu de participer aux actions de prévention d'information mises en place au sein de l'Association pour lesquelles leur présence est prévue. Tout refus serait constitutif d'une faute.

De même tout salarié ne saurait se soustraire à l'obligation de participer, selon les consignes particulières qui seront données au coup par coup aux différentes actions, aux opérations mises en œuvre pour rétablir les conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé, si besoin était.

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80 ✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –





De manière générale, il incombe à chaque salarié de prendre soin de sa sécurité et de sa santé mais aussi de celles des autres personnes qui pourraient être concernées du fait de ses actes ou manquement.

V – PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

Art.22–Formalité et dépôt

Conformément aux dispositions des articles R1321-1 et R1321-2 du Code du travail, ce règlement a été déposé au secrétariat du greffe des prud'hommes de Saint Malo et porté à la connaissance de tout salarié ou stagiaire ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche par mise à disposition sur le serveur de l'association et en consultation au siège de l'association et dans ses antennes.

Il entre en vigueur le 30 août 2021.

Il a préalablement été soumis pour avis aux membres du comité social et économique (CSE) le 26 mai 2021 et transmis à l'inspecteur du travail.

Art. 23 - Modification ultérieures

Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement, notamment à la suite du contrôle opéré par l'administration du travail, feront l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt.

Fait à : Saint-Malo

Le 25/05/2021

Corinne ALONZI
Directrice

Association Ty al Levenez

37 avenue du Révérend Père Umbricht – 35400 Saint-Malo

☎ : 02 99 40 29 80

✉ : tyallevenez@atal.bzh

Siret : 777 769 506 00018 - APE : 5590Z –

