

**REGLEMENT INTERIEUR DE**  
**L'ASSOCIATION ESPACE JEUNESSE**  
**81990 LE SEQUESTRE**

Conformément à la loi, le présent Règlement Intérieur fixe les règles applicables en matière de discipline et de procédures disciplinaires en rappelant les garanties qui y sont attachées, ainsi qu'en matière d'hygiène et de sécurité.

Il s'applique dans l'ensemble de l'association voire hors de l'association à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Il s'applique à l'ensemble des personnels présents dans l'association, 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.

Ce règlement est établi dans le respect de la Convention Collective de l'Animation qui est consultable dans les locaux administratif de l'association Espace Jeunesse.

Le présent règlement sera communiqué à chaque membre du personnel lors de son embauche pour qu'il en prenne connaissance.

<b>CHAPITRE 1 :</b> <b>REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LA DISCIPLINE</b>
---

**Article 1 : Embauche**

Tout nouveau salarié se soumettra à la visite obligatoire de la médecine du travail lors de son embauche et à toute visite légale ou conventionnellement obligatoire de la médecine du travail au court du contrat.

**Article 2 : Déontologie professionnelle**

- a) les salariés, stagiaires de l'association Espace Jeunesse ou le personnel mis à disposition, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée, devront avoir pendant le travail un comportement en cohérence avec l'image de Espace Jeunesse. Il est demandé aux salariés d'avoir une discrétion sur les situations familiales et personnelles des individus avec qui ou pour qui ils travaillent.

b) Il est interdit aux salariés ou intervenants rémunérés ou personnels mis à disposition, non seulement de diffuser des informations fausses ou douteuses concernant l'association Espace Jeunesse mais aussi des informations exactes dès que leur divulgation risque de porter atteinte à celle-ci.

Les salariés sont tenus au droit de réserve.

c) 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 Espace Jeunesse en cas de modification ou de cessation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit.

### **Article 3 : Horaires et durée du travail**

Les salariés de l'association Espace Jeunesse et le personnel mis à disposition doivent respecter l'horaire de travail fixé par la direction conformément à la réglementation en vigueur et affiché dans les bureaux administratifs du centre de loisirs 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 sous réserve des droits des représentants du personnel.

Les salariés et le personnel mis à disposition se trouveront à leur poste de travail à l'heure fixée pour le début et la fin du travail.

Excepté en cas de force majeure (retard des parents à la fermeture), nul ne peut effectuer des heures supplémentaires sans accord de la direction. Dans ce premier cas, l'information devra être donnée au responsable dès le lendemain.

### **Les pauses**

Article L220-2, Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD)

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables fixant un temps de pause supérieur.

Les moments propices dans la journée sont :

- entre 11h30 et 12h
- entre 13h et 14h
- pendant le goûter (ou le matin vers 9h30 pour celui qui a fait l'ouverture)

**Afin de garantir la continuité de l'accueil, les pauses seront prises individuellement et en concertation avec l'équipe, dans la limite de trois.**

La convention collective de l'animation prévoit – article 5.3 – que la journée de travail doit obligatoirement être coupée d'une coupure minimum de 45 minutes – non rémunérée.

Les nuitées sont précédées ou suivies d'une demi-journée de récupération.

L'usage abusif et privé des téléphones portables n'est pas autorisé compte tenu du manquement occasionné au niveau de la sécurité des enfants.

## **Article 4 : Absence**

### **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 de la direction. Elles font de toute façon l'objet d'une concertation – information au sein de l'équipe, afin de garantir la continuité de l'encadrement des enfants accueillis.

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.

### **2. absence pour maladie**

En cas d'absence pour maladie ou de prolongation d'un arrêt de maladie, le salarié doit transmettre au bureau administratif (association Espace Jeunesse rue Jules Ferry 81990 LE SEQUESTRE) dans les 48h 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'absence répétée pour raison de santé.

### **3. absence pour congés payés**

Les salariés de l'association Espace Jeunesse prendront 5 semaines de congé en fonction de l'emploi du temps annuel délivré.

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

## **Article 5 : Utilisation du matériel et des locaux de l'association**

Il est interdit d'effectuer un travail personnel dans l'ensemble des espaces intérieurs et extérieurs fixés par les conventions de mise à disposition. Il est interdit d'utiliser le matériel et les outils de l'association à des fins personnelles.

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 L.412610 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 de dormir dans les locaux** de travail (sauf lors d'une activité) et de s'y maintenir en cas d'ordre d'évacuation donné par la direction ou l'employeur.

<b>CHAPITRE II : REGLES RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE</b>
--

## **Article 6 : Règles d'hygiène**

Il est interdit de fumer dans l'enceinte des locaux de l'association Espace Jeunesse (école et bureau). Il est interdit de pénétrer, dans les locaux et tous les lieux où Espace Jeunesse exerce une activité, en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue et d'y introduire de la drogue ou de l'alcool.

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

## **Article 7 : Règles de sécurité**

### **1. Obligations générales**

Il est obligatoire de mettre en œuvre 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 justificatif.

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.

## **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 les consignes et obéir aux instructions d'évacuation qui leur seront données (disponible dans les locaux de l'association Espace Jeunesse).

Ils doivent participer aux exercices annuels d'évacuation.

### **Article 8 : 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 par 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 (voir article 4).

## **CHAPITRE III : ECHELLE DES SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE**

### **Article 9 : 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 salaire ;

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 avec 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,  
A titre indicatif des sanctions pourront être appliqués dans les cas suivants (liste non exhaustive) :

Ivresse, usage de drogue sur le lieu de travail, tabagisme 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, un supérieur hiérarchique, un adhérent ou un enfant

Détournement de fond, vol, abus de confiance,

Bris et détérioration volontaire du matériel,

Infractions graves aux lois et règlements concernant la sécurité du travail,

Désorganisation volontaire de la bonne marche de l'association Espace Jeunesse.

Comportement inapproprié à l'égard des enfants et / ou des parents.

### **Article 10 : Droits de la défense**

#### **Les sanctions autres que le licenciement :**

Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée.

A l'exception des avertissements, toute sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence à l'association Espace Jeunesse, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié est soumise à la procédure suivante, prévue aux articles L.1332-2 et L.1332-3 du Code du travail :

Convocation du salarié dans un délai de 2 mois fixé par l'article L.1332-4, 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 appartenant à l'entreprise.

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.

Eventuellement, en fonction des explications recueillies, envoi de la lettre de sanction en recommandé avec accusé 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.

#### **Le licenciement disciplinaire :**

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L.1232-2 et suivants et aux articles L.1233-8 et suivants du code du travail.

### **Article 11 : Harcèlement sexuel**

#### **Selon les dispositions des articles L.1153-1 et suivants 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 dans le but 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.1153-6 du code du travail, « est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel ».

### **Article 12 : Harcèlement moral**

#### **Selon les dispositions des articles L.1152-1 et suivants 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 des agissements constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou pour 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, au terme de l'article L.1152-5 du Code du Travail, « est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ».

### **Article 13 : Personnel mis à disposition de l'association Espace Jeunesse :**

Le personnel mis à disposition de l'association Espace Jeunesse est soumis au présent règlement pour les articles 2-3-5-6-7-8-11 et 12.

<b>CHAPITRE IV : PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR</b>
---

**Article 14 : Entrée en vigueur**

Ce Règlement Intérieur a été communiqué à l'inspecteur du travail en date du 28 juillet 2008.

Ce règlement qui a été déposé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes d'ALBI et affiché conformément aux dispositions des articles R 1321-1 et R 1321-2 du Code du travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2008.

**Article 15 : Modifications**

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

Fait à Le Séquestre, le 25 juin 2008.

La Présidente de l'association Espace Jeunesse,