

Règlement intérieur

Association Arthon Animation Rurale

Préambule: Ce règlement intérieur vise à clarifier et à établir le cadre interne de fonctionnement de l'association Arthon Animation Rurale. Il complète et précise les statuts de l'association. Pour tous les points non évoqués dans ce règlement intérieur, se reporter au Code du Travail, à la Convention Collective Nationale de l'Animation et aux contrats de travail.

CHAPITRE I : Instances Associatives

[ARTICLE 1 : objet et champ d'application](#)

[ARTICLE 2 : Modification du Règlement](#)

[ARTICLE 3 : Gouvernance de l'association](#)

CHAPITRE II : REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LA DISCIPLINE

[ARTICLE 4 : Embauche](#)

[ARTICLE 5 : Horaires et durée du travail](#)

[ARTICLE 6 : Contrôle des entrées et sorties de l'association](#)

[ARTICLE 7 : Absences et retard](#)

[ARTICLE 8 : Exécution du travail et comportement](#)

[ARTICLE 9 : Utilisation du matériel et des locaux de l'association](#)

CHAPITRE III : REGLES RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE

[ARTICLE 10 : Règles d'hygiène](#)

[ARTICLE 11 : Règles de sécurité](#)

[ARTICLE 12 : Accidents du travail](#)

CHAPITRE IV : ECHELLE DES SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

[ARTICLE 13 : Sanctions](#)

[ARTICLE 14 : Droits de la défense](#)

[ARTICLE 15 : Harcèlement sexuel](#)

[ARTICLE 16 : Harcèlement moral](#)

[ARTICLE 17 : Agissements sexistes](#)

CHAPITRE V : PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

[ARTICLE 18 : Entrée en vigueur](#)

[ARTICLE 19 : Modifications](#)

AR AT NO AHL CB PG AS ol

CHAPITRE I : Instances Associatives

ARTICLE 1 : objet et champ d'application

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

Le règlement intérieur est destiné à organiser la vie de la structure dans l'intérêt de tous, il s'impose à chacun dans l'association y compris au personnel occasionnel, ainsi qu'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.

ARTICLE 2 : Modification du Règlement

Pour modifier le présent règlement il est nécessaire que tous les membres du CA soient présents. Les modifications sont votées à la majorité.

ARTICLE 3 : Gouvernance de l'association

Rôle et fonction des différentes instances de gouvernance:

- L'Assemblée Générale: Constituée de tous les membres à jour de leurs cotisations son rôle est d'élire les membres du conseil d'administration, d'approuver ou rejeter les comptes annuels et de voter la modification des statuts.
- Le Conseil d'Administration: Constitué des membres élus par l'assemblée générale son rôle est de veiller à l'animation des activités de l'association. Il prend toutes les décisions utiles à la bonne marche de l'association, dans le cadre des statuts, de l'objet et des valeurs de l'association.
- Les co présidences: Constituées de membres élus par le conseil d'administration leurs rôles sont définis chaque année dans une lettre de délégation rédigée par le conseil d'administration. Elles sont au nombre de 4 minimum par année.
- Les commissions internes (Finance et RH) sont constituées exclusivement de membres du conseil d'administration. Leur rôle et responsabilité sont définis

RR AT no AHL CB PG 2 ASW

chaque année dans une lettre de délégation rédigée par le conseil d'administration.

- Les commissions ouvertes (enfance, evs, handicap, etc..) sont constituées d'au moins 1 membre du Conseil d'Administration et d'adhérents. Leur rôle et responsabilité sont définis chaque année dans une lettre de délégation rédigée par le conseil d'administration.
- Les autres groupes (habitants, bénévoles aides aux devoirs) sont constitués de bénévoles, adhérents ou non. Leur rôle et responsabilité sont définis chaque année dans une lettre de délégation rédigée par le conseil d'administration.

Les lettres de délégation rédigées chaque année seront disponibles pour l'ensemble des membres de l'association (administrateur, salarié, adhérent) afin de faciliter les échanges et la coordination des actions.

Réunion et convocation du Conseil d'Administration :

Le conseil d'administration se réunit au moins 4 fois par an. Les membres peuvent être convoqués par simple courrier ou par email au moins 5 jours avant la date du Conseil d'Administration.

Absence et délégation de pouvoir

Les membres du conseil d'administration ne pouvant être disponibles pour un conseil peuvent donner un bon pour pouvoir à l'un des autres membres. Un membre ne peut pas disposer de plusieurs bons pour pouvoir.

Révocation d'un membre du conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration peuvent révoquer l'un des membres si la position de ce dernier au sein du conseil d'administration entraîne un conflit d'intérêt ou si les actes ou paroles de ce dernier entrent en désaccord avec les valeurs soutenues par l'association.

La révocation est votée à la majorité par l'ensemble des membres du conseil d'administration à l'exception du membre concerné.

AT AHL CB
NO AP PG³ V AJ

CHAPITRE II : REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LA DISCIPLINE

ARTICLE 4 : 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 5 : 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.

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

ARTICLE 6 : Contrôle des entrées et sorties de l'association

L'accès à l'association est réservé, sauf autorisation expresse, sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel, aux salariés de l'association.

Il pourra être procédé à des fouilles dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de la personne.

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 de l'intéressé, la direction devra avoir recours à un officier de police judiciaire.

ARTICLE 7 : Absences et retard

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.

AB AT NO AHL CB
PG⁴ AS

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 informer l'employeur dans les plus brefs délais de son absence à son supérieur hiérarchique par téléphone et transmettre à l'association service compatibilité 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.

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, et d'absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel.

3 - Absence pour congés payés

La période de prise de congés payés est fixé du 1er septembre au 31 août de chaque année.

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

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.

ARTICLE 8 : Exécution du travail et comportement

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.

Le personnel en contact avec le public accueilli sera tenu d'avoir une tenue correcte conforme au projet de l'association. Le principe de neutralité est favorable au bon fonctionnement de

AP AT
no AHL CB
PG⁵ AS ov

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 fortement recommandée.

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

2 - 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, humains 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.

ARTICLE 9 : 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.

En cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'association, les salariés pourront être invités à présenter le contenu de leurs effets ou objets personnels, dans les conditions prévues à l'article 6 du présent règlement intérieur..

Un résultat positif sera considéré comme une faute professionnelle. Les salariés encourront alors une sanction disciplinaire.

En cas de refus des salariés de se soumettre à cette vérification, l'association sera en droit de faire appel aux services de police judiciaire compétents.

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.

NO AB AT CB AHL PG 6 AS ol

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

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 interdit, sauf dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité d'association, 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.

CHAPITRE III : REGLES RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE

ARTICLE 10 : Règles d'hygiène

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

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.

S'il existe des soupçons, ou de manière inopinée, l'employeur pourra soumettre à un alcootest ou un test de dépistage de drogue (dans ce second cas il sera effectué par les autorités compétentes (OPJ), dans le respect des règles de confidentialité) les salariés manipulant des produits dangereux, occupés à un poste nécessitant l'utilisation de machines dangereuses ou

NO AP AT AHL PG AJ al
CB

conduisant des véhicules automobiles – notamment lorsqu'ils transportent des personnes. Les salariés pourront demander la présence d'un tiers et seront en droit de solliciter une contre-expertise.

Le résultat positif d'un test d'alcoolémie sera considéré comme une faute professionnelle. Les salariés encourront alors une sanction disciplinaire. Il en sera de même vis-à-vis de salariés surpris à consommer de la drogue sur leur lieu de travail.

Il est interdit d'introduire de la nourriture et de manger en dehors du temps et des lieux prévus à cet effet.

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.

ARTICLE 11 : Règles de sécurité

1 - Obligations générales

Il est obligatoire de mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité et de protection individuelle 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...), 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 ces consignes et obéir aux instructions d'évacuation qui leur seront données. Ils doivent participer aux exercices annuels d'évacuation.

no AB AT CS ANL N= 8 AB ol

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

ARTICLE 12 : 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'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.

CHAPITRE IV : ECHELLE DES SANCTIONS ET DROITS DE LA DÉFENSE

ARTICLE 13 : 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 :

- 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
- 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

no AP AT AHL 9 PG OV
CB

- 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. A titre indicatif des sanctions pourront être appliquées dans les cas suivants :

- 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.

ARTICLE 14 : Droits de la défense

1 - 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 dans l'association, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié est soumise à la procédure suivante, prévue à l'article L1332-1 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 au minimum 2 jours ouvrables pleins après l'entretien, au maximum un mois après l'entretien. Cette lettre devra être motivée.

no AB AT AHL
CG PG¹⁰ AJOV

Lorsque l'agissement du salarié l'a rendu indispensable, une mesure conservatoire pourra toutefois être prise sans respect de la procédure préalable.

2 - Le licenciement disciplinaire :

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

ARTICLE 15 : Harcèlement sexuel

Selon les dispositions des articles L1153-1 et suivants 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.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en association 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.

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.

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

AT ALL
NO AR CB PG 11/15 ol

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 .

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

ARTICLE 16 : Harcèlement moral

Selon les dispositions des articles L1152-1 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 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 ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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.

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.

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

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'association 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.

no PS AT AHL
CB PC 12/01 AS

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.

ARTICLE 17 : Agissements sexistes

Selon l'article L1142-2-1 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.

CHAPITRE V : PUBLICITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR

ARTICLE 18 : Entrée en vigueur

Ce règlement intérieur n'a pas été soumis à l'avis du CSE car non existant à la date de mise en place du règlement.

Il a été communiqué à l'inspecteur du travail en date du _____.

Ce règlement qui a été déposé au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de _____ et affiché conformément aux dispositions des articles R1321-1 et R1321-2 du Code du travail entre en vigueur le _____.

Il est communiqué, lors de son embauchage ou de son introduction dans l'association, à tout salarié ou toute personne concernée.

ARTICLE 19 : Modifications

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 _____, le _____

Signatures des membres du conseil d'administration


AT AHL CB
no AP PG¹³ AT ov

