

REGLEMENT INTERIEUR

Article L1321-1 du code du travail

Fondation de coopération scientifique « Méditerranée Infection »

PREAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application des articles L.1311-1 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions disciplinaires prévues, au présent règlement sont conçues pour contribuer à l'instauration et au maintien d'une bonne organisation du travail, compte tenu notamment des conditions de fonctionnement spécifiques à la Fondation.

D'une manière plus générale, toute personne employée au sein de la Fondation est tenue de remplir consciencieusement la tâche qui lui est confiée, à l'exclusion de toute occupation étrangère à ses fonctions et de se conformer aux instructions et directives de ses supérieurs, sous réserve des droits et libertés reconnus aux représentants du personnel.

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Section 1 : OBJET

Le présent règlement intérieur est établi en application des articles L1321-1 et L1321-2 du Code du Travail et de la convention collective applicable à la Fondation qui est celle de la Pharmacie, parapharmacie, produits vétérinaires : fabrication et commerce (N° JO 3063).

Le présent règlement a pour objet de fixer :

- Les règles et les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans la Fondation et ses Etablissements existants et à venir ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables que peut prendre l'employeur.

En vertu de ces mêmes dispositions, le présent règlement a pour objet de rappeler :

- Les règles générales relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral et sexuel dans les relations de travail ;

- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Les présentes dispositions pourront être complétées par notes de service.

Section 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement intérieur s'applique :

- A tous les salariés et apprentis, sans restriction ni réserve, en tous lieux de la Fondation (lieux d'exécution du contrat de travail, cours, parking, réfectoire, ...);
- Aux intérimaires, aux salariés détachés et aux stagiaires présents dans la Fondation en ce qui concerne uniquement les dispositions relatives d'une part, aux règles générales et permanentes relatives à la discipline et d'autre part, à l'hygiène et à la sécurité.

En outre, ce règlement intérieur ne dispense en aucune façon les salariés intervenant sur les sites des Fondations/entreprises /universités clientes et/ou partenaires de la Fondation du respect des règles d'hygiène et de sécurité propre à ces structures.

CHAPITRE 2 – HYGIENE ET SECURITE

Le personnel doit se conformer aux prescriptions générales prévues par la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Il doit se conformer à toutes les indications générales ou particulières édictées par la Direction et portées à sa connaissance tant par le règlement que par notes de service.

Section 1 : SANTE

1 / Comportement sur le lieu de travail

Il est interdit de pénétrer et de demeurer dans les locaux de la Fondation ou dans tout lieu où s'exerce le contrat de travail en état d'ébriété ou sous l'emprise d'une substance illicite. L'introduction, la distribution et la consommation de boissons alcoolisées ou faiblement alcoolisées dans les locaux de travail sont strictement interdites, sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord préalable de la Direction.

La consommation de boissons alcoolisées ou faiblement alcoolisées est également strictement interdite pour les salariés lors de leurs déplacements professionnels (utilisation de véhicule lors des déplacements ou interventions en clientèle par exemple...).

2/ Tenue des locaux

Les locaux doivent être maintenus en bon état de propreté.

Le personnel doit notamment utiliser les poubelles et corbeilles mises à sa disposition à cet effet.

3/ Tenue des vestiaires

La direction met à disposition du personnel des vestiaires ainsi que des armoires.

L'accès aux vestiaires sera normalement interdit pendant les heures de travail.

Par mesure d'hygiène, la Direction pourra procéder au nettoyage et à la désinfection de l'ensemble des vestiaires.

Les vestiaires et armoires devront être maintenus dans un état constant de propreté.

Sur justes motifs commandés par des raisons de sécurité et d'hygiène, la Direction se réservera le droit de procéder à l'ouverture des armoires et vestiaires, moyennant l'information préalable des délégués du personnel présents ou à défaut des témoins d'une part et en présence du salarié concerné, sauf impossibilité impérieuse pour ce dernier d'y assister. Dans ce dernier cas, le salarié concerné sera malgré tout informé de la mesure et le contrôle s'opérera en présence d'un représentant du personnel, ou d'au moins d'un membre du personnel en cas d'absence de représentants du personnel.

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

4/ Utilisation des sanitaires

La Fondation met à la disposition de son personnel des lavabos et toilettes. Ces locaux, régulièrement entretenus par l'établissement, doivent être tenus en parfait état de propreté.

Tout salarié qui se livrerait à des détériorations ou des souillures fera l'objet d'une sanction.

Section 2 : SECURITE

1/ Prescriptions générales

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des prescriptions légales et réglementaires relatives à la sécurité ainsi que des consignes de sécurité générales.

L'ensemble du personnel, à tous niveaux de la hiérarchie, a la responsabilité d'éviter les accidents des personnes et d'éliminer ce qui peut les provoquer. Chaque fois qu'une source de danger ne peut être éliminée, des procédures appropriées doivent être mises en place pour prévenir les accidents, et tout employé doit être formé afin de travailler dans le respect des normes de sécurité.

Si les conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des travailleurs apparaissent compromises, les salariés pourraient être appelés à participer au rétablissement des conditions de travail protégeant la santé et la sécurité.

Les instructions et les formations spécifiques relatives aux missions et au poste de travail du salarié en matière d'hygiène et de sécurité ne présentant pas de risque particulier seront données sur place au salarié, par le responsable hiérarchique direct. Les autres instructions et formations, eu égard aux caractéristiques du poste lui seront données soit sur son lieu de travail, soit par formation externe.

Les éventuelles habilitations nécessaires à l'exercice de l'activité du salarié devront être obtenues avant toute activité les nécessitant.

Les salariés sont tenus de porter ou d'utiliser les équipements de travail et les équipements de protection individuelle dans les conditions prévues à cet effet.

2/ Tenue vestimentaire et équipements de protection

Tous les salariés travaillant dans les laboratoires, magasin et ceux des Services Techniques sont tenus de porter les équipements de protection mis à leur disposition (cf pictogrammes : blouses, gants, charlottes, lunettes, chaussures fermées, chaussures de sécurité, combinaisons, etc...) et ils doivent appliquer pour cela les consignes relatives à l'utilisation de ces moyens de protection affichées à l'entrée des lieux de travail.

Des vestiaires et bancs sont mis à disposition à cet effet.

Pour des raisons de sécurité et d'hygiène, le port de la blouse blanche est interdit dans les zones communes de l'entreprise.

Les cas particuliers seront traités avec le médecin du travail.

En raison de la présence fréquente de clients et fournisseurs sur le site, l'ensemble du Personnel se doit d'adopter une tenue vestimentaire correcte et soignée, adaptée au lieu de travail et qui ne nuit pas à l'image de la Fondation.

Les visiteurs traversant les zones à risque en empruntant les couloirs ne sont cependant pas tenus au port des chaussures fermées.

Une blouse, de couleur verte est mise à la disposition du personnel qui travaille ou qui se rend dans le laboratoire. Elle doit être portée dans le laboratoire.

Aucune tenue n'est imposée au personnel administratif.

3/ Utilisation des équipements de travail et du matériel

3.1. D'une manière générale, le personnel doit veiller à conserver en bon état les matériels et outils qui leur sont mis à disposition.

Tout salarié doit, avant de quitter la Fondation, restituer les matières premières, l'outillage, les machines et, en général, tous matériels et documents en sa possession et appartenant à la Fondation.

Il est interdit d'emporter des objets appartenant à la Fondation sans autorisation.

3.2. Avant toute utilisation du matériel, le personnel doit s'assurer que les systèmes de sécurité des appareils fonctionnent et le cas échéant, informer sans délai le responsable.

En cas de panne ou de blocage, le salarié sera tenu d'arrêter la machine d'une part et d'informer d'autre part son responsable.

L'enlèvement ou la neutralisation d'un dispositif de protection des machines ou d'équipement, sans fait justificatif, constitue un fait fautif susceptible d'être sanctionné par un licenciement disciplinaire.

L'utilisation du matériel mis à disposition du personnel par la Direction doit l'être à des fins exclusivement professionnelles.

Il est formellement interdit au personnel d'exécution d'intervenir de sa propre initiative sur toutes machines ou engins dont l'entretien est confié à un personnel spécialisé.

Dans le cas où le travail d'exécution comporterait également l'entretien ou le nettoyage des machines ou engins, le salarié est tenu d'y consacrer le temps nécessaire selon les modalités définies par la note de service. Il est rappelé que :

- Toute intervention sur machine, soit par un membre du personnel d'exécution, soit par une personne spécialisée, est soumise aux consignes particulières données à cet effet : les prescriptions relatives aux mesures et précautions à prendre pour l'entretien et le nettoyage des machines devront être strictement respectées.
- Tout arrêt de fonctionnement des machines ou tout incident doivent être immédiatement signalés au contremaître ou à l'agent de maîtrise responsable du chantier.

3.3 Utilisation des produits et appareillages dangereux

L'utilisation des produits dangereux et/ou appareils et machines à risque doit suivre les consignes de sécurité prescrites par le fabricant pour chacun d'eux et spécifiées sur les fiches de données de sécurité du fabricant.

Les travaux comportant la mise en œuvre de sources radioactives, la manipulation de lignes cellulaires et de produits sanguins doivent être effectués en respectant les procédures spécifiques de chaque activité.

Le retrait ou la neutralisation, même partielle, de tout dispositif de protection des équipements par le salarié, sans justification, met en péril sa sécurité et est interdit.

4/ Véhicules professionnels

Il est interdit de conduire un véhicule sans être en possession du permis correspondant à sa catégorie et, plus généralement, d'enfreindre les réglementations routières et de sécurité.

Tout salarié à qui un véhicule est confié ne peut :

- Utiliser ce véhicule à des fins personnelles sans y être autorisé, ni en modifier, pour quelque raison que ce soit, tout organe mécanique et de structure, ni y apposer, sans accord préalable, macarons, décalcomanies et autres signes extérieurs ;
- Faire usage, à des fins personnelles, des cartes accréditives mises à sa disposition par la Fondation ;
- Refuser les renseignements sollicités lors des contrôles par les agents chargés de ces contrôles ;
- Transporter des personnes étrangères à la Fondation ainsi que des animaux.

La direction se réserve le droit de soumettre les véhicules professionnels à des contrôles inopinés des marchandises qui s'y trouvent.

Conformément à l'article L. 3313-3 du Code des transports, il est interdit au personnel roulant de prendre son temps de repos hebdomadaire normal à bord d'un véhicule.

Seules les personnes expressément autorisées peuvent utiliser les véhicules de la Fondation.

Sauf autorisation écrite et préalable de la direction générale, aucune personne étrangère à la Fondation ne peut y être transportée.

Tout incident ou accident, quel qu'il soit, doit être signalé, ainsi que toute infraction relevée ou susceptible de l'être (par exemple, excès de vitesse).

Chaque conducteur est notamment tenu de respecter les règlements concernant la conduite et le stationnement des véhicules et devra acquitter le paiement du montant des amendes en cas d'infraction.

5/ Consommation de boissons alcoolisées et de stupéfiants

Il est interdit de distribuer ou d'introduire ou de laisser s'introduire dans les locaux de travail, des boissons alcoolisées et des stupéfiants.

Il est interdit de pénétrer ou de séjourner dans la Fondation en état d'ivresse ou sous l'empire de la drogue.

Des dérogations pourront être accordées concernant les boissons alcoolisées dans les circonstances exceptionnelles après une autorisation de la Direction (ex : pot de fin d'année, départ d'un salarié).

Dans la mesure où, eu égard à la nature du travail confié à un salarié, un état d'ébriété est de nature à exposer les autres salariés ou les biens à un danger, la Direction se réserve le droit de procéder à un contrôle alcootest sur tout salarié suspect d'ébriété.

Le contrôle, qui peut s'effectuer à tout moment, devra se dérouler dans un lieu préservant la dignité du salarié et en compagnie d'un représentant du personnel ou à défaut en présence d'un salarié.

Sur présentation des résultats, le salarié concerné pourra solliciter dans la minute suivante un contre-examen, à condition toutefois que le salarié concerné soit en état physique de le demander.

L'employeur pourra, sur un plan disciplinaire, tirer les conséquences du résultat positif de l'alcootest ou du test de dépistage si l'employé expose, de par son travail et son état, un danger pour les personnes et pour les biens.

Sans préjudice d'une action disciplinaire, l'employeur peut écarter temporairement le salarié de son poste de travail jusqu'à ce que ce dernier retrouve ses capacités physiques et cela sans perte de rémunération.

S'il est avéré que le salarié est en état d'ivresse ou sous l'empire de stupéfiants, les mesures nécessaires seront prises pour assurer son retour à son domicile.

Le personnel qui sera amené à utiliser un véhicule pour un motif professionnel est informé que l'ébriété au volant sera sanctionnée par un licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité de licenciement.

6/ Recommandations à propos de l'accident de travail et maladies professionnelles

Tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, même de faible importance, doit être signalé immédiatement par la victime ou, si son état ne le lui permet pas, par les témoins de l'accident,

au supérieur hiérarchique de la victime ou à la Direction. La déclaration écrite doit préciser notamment les dates, heure, lieu, circonstances de l'accident, l'identité et l'adresse des témoins.

Cette procédure ne vaut pas reconnaissance par l'employeur de l'accident de travail au sens du Code de Sécurité sociale.

Tout accident de Trajet doit également être porté à la connaissance de la Direction dans les mêmes conditions.

Tout symptôme pouvant relever d'une maladie professionnelle doit en outre être signalé auprès du médecin du travail.

Toute fausse déclaration en la matière constitue une faute grave.

7/ Médecine du Travail

En application des articles R4624-10, R4624-16 et R4624-21, tout salarié est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires, telles que par exemple, la visite médicale périodique, la visite médicale de reprise, la visite d'information et de prévention ou la visite médicale d'embauche lorsqu'elle est requise.

Tout refus sera constitutif d'une faute.

Celles-ci sont sans préjudices des visites médicales de surveillance propres à certaines catégories de salariés. En outre, chaque salarié peut demander à consulter le médecin du travail.

8/ Mesure relative au tabagisme

Il est formellement interdit de fumer dans les locaux de la Fondation et d'une manière générale dans tous les lieux affectés à un usage collectif, notamment en application du décret du 15 novembre 2006, entré en vigueur le 1 février 2007.

9/ Incendie

Les salariés doivent prendre connaissance des consignes de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie. Celles-ci sont affichées dans les locaux de la Fondation.

Il est interdit de placer des objets ou des charges au niveau des portes coupe-feu afin de ne pas entraver leurs fermetures.

Les issues de secours, ainsi que tout matériel de secours ou d'extinction doivent être rendus en permanence libres d'accès. Aucun matériel de secours et d'incendie ne peut être manipulé en dehors de tout incendie.

10/ Droit d'alerte et droit de retrait, danger grave et imminent

Tout salarié ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et/ou imminent pour sa vie ou sa santé physique ou mentale a le droit de se retirer de son poste de travail.

Le salarié devra immédiatement avertir son supérieur hiérarchique ou, à défaut, tout autre responsable de la Fondation par tous moyens.

Conformément aux dispositions légales, aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se seront retirés d'une situation de travail telle que celle visée ci-dessus.

11/ Contrôle des entrées et sorties du personnel

Les entrées et sorties du personnel s'effectuent en empruntant les itinéraires et issues prévus à cet effet.

Seules les personnes autorisées peuvent pénétrer dans l'établissement avant les heures d'entrée et y demeurer après les heures de sortie.

Le personnel n'est pas autorisé à demeurer dans l'enceinte de l'établissement après l'accomplissement de ses horaires de travail, sauf autorisation de la Direction ou du chef de service.

Une autorisation écrite de la Direction ou du chef de service est nécessaire lorsqu'un salarié désire s'absenter de l'établissement en dehors des heures normales de sorties.

Par ailleurs, nul ne peut quitter son poste de travail, sauf pour motif valable, sans autorisation préalable de son supérieur hiérarchique et sous réserve de l'exercice du droit de se retirer en cas de danger grave et imminent tel que prévu à l'article L 4131-3 du Code du Travail.

Les présentes dispositions sont applicables sous réserve de l'exercice des droits syndicaux et des droits reconnus aux représentants du personnel, dans l'exercice de leur mandat.

Si cela est nécessaire, notamment en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets et de matériels appartenant à la Fondation ou pour des raisons de sécurité collective liées à l'activité de – interdiction d'introduction de matériaux, produits dangereux, etc. –, il pourra être procédé de manière non systématique et ponctuellement à des fouilles en usant, notamment, d'appareils de détection adaptés et dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de la personne.

Le contenu des sacs ou paquets peut être vérifié à la sortie de l'établissement dans les conditions ci-dessous :

- A) Le consentement des salariés devra être recueilli en présence d'autres salariés ou représentants du personnel qui pourront assister à cette opération.
- B) La vérification s'effectuera dans des conditions qui préservent l'intimité et la dignité du salarié à l'égard de tiers non requis.
- C) Un membre de la Direction habilité à cet effet vérifie le contenu des sacs ou paquets en demandant aux salariés concernés d'ouvrir et de vider ceux-ci. Dans le cas de refus de l'intéressé, la Direction sera en droit d'appeler les services de Police Judiciaire compétents.
- D) Le salarié concerné peut se faire accompagner lors de cet examen par une personne de son choix appartenant à l'établissement.

- E) Dans le cas où des objets ou marchandises, seraient découverts en possession du salarié, celui-ci devrait immédiatement s'expliquer en présence de son témoin, et, éventuellement se justifier s'il y a lieu.

Sans préjudice de la fouille des armoires, des sacs et paquets, la Direction se réserve également le droit, en cas de détournement de matériel dûment constaté, de procéder à la fouille corporelle du salarié contre lequel existent un ou plusieurs soupçons qu'il aurait commis cet acte.

Toutefois, toute fouille corporelle nécessite l'autorisation écrite et préalable du salarié concerné. En cas d'autorisation, celle-ci devra se dérouler dans des locaux préservant l'intimité et la dignité du salarié d'une part et devra se dérouler, avec l'accord du salarié concerné, en présence d'un représentant du personnel d'autre part.

CHAPITRE 3 - REGLES GENERALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA DISCIPLINE

1/ Comportement à l'égard de la hiérarchie

Le personnel est tenu de se conformer aux consignes et prescriptions prises par la Direction pour le maintien de la discipline générale et le bon fonctionnement des services.

Le personnel a l'obligation de se conformer aux ordres hiérarchiques dans l'exécution des tâches confiées.

Il doit à tout moment conserver une attitude correcte tant dans ses rapports réciproques que vis-à-vis des tiers.

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

2/ Horaires de travail

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

L'horaire de travail défini par la Direction doit être scrupuleusement respecté. Sauf dispositions catégorielles ou individuelles précisées aux intéressés, le personnel est tenu de se conformer à l'horaire affiché sur les tableaux prévus à cet effet ou les plannings remis individuellement.

Toute modification de ces horaires s'impose au personnel concerné, y compris si elle entraîne l'exécution d'heures supplémentaires ou de récupération dans le cadre prévu par la loi.

3/ Retards et absences

Les retardataires doivent se présenter immédiatement au responsable de l'établissement ou à son représentant et faire connaître le motif de leur retard ; les retards renouvelés pourront générer des sanctions.

Toute absence à venir nécessite une demande d'autorisation dûment motivée qui doit être présentée quatre jours au moins à l'avance. Elle ne pourra être effective qu'après accord express de la Direction.

A défaut, l'absence sera constitutive d'une faute professionnelle.

Sous réserve du respect d'éventuelles clauses de garantie d'emploi, les absences répétées ou de longues durées peuvent entraîner la rupture de la collaboration lorsqu'elles sont de nature à troubler le bon fonctionnement de la Fondation, dans les conditions prévues par la jurisprudence et la convention collective.

Si l'absence résulte d'une maladie ou d'un accident, le salarié devra justifier son absence au plus tard dans un délai de 48 heures à compter de l'arrêt de travail. Cette justification prévue ci-dessus, résulte de l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable du repos.

En cas de prolongation, la Direction doit être prévenue au plus tôt, si possible la veille du jour prévu pour la reprise. La justification de la prolongation doit par ailleurs être fournie en état de cause, dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'exercice des heures de délégation, lesquelles se déroulent dans les cadres légal, conventionnel et d'usage.

Les représentants du personnel, élus ou désignés, doivent dans la mesure du possible prévenir leur supérieur hiérarchique avant d'exercer leurs heures de délégation.

4/ Correspondances – Téléphones – Visites

L'usage du téléphone de l'établissement et des lignes informatiques mises à la disposition du personnel à des fins privées est toléré dans des proportions raisonnables.

Toute utilisation abusive de l'outil informatique à des fins personnelles pendant le temps de travail pourra être constitutive d'une faute susceptible de justifier le prononcé des sanctions visées infra.

Les appels personnels surtaxés ou à destination de pays étrangers et/ou hors France métropolitaine sont interdits.

De la même façon, les appels téléphoniques aux salariés sont réservés aux cas d'urgence.

Les visites pendant les heures de travail sont interdites sauf cas graves et urgents. Dans ce cas, les visiteurs doivent s'adresser à la Direction par l'intermédiaire de la réception où la personne visitée est convoquée.

Les présentes dispositions sont applicables sous réserves de l'exercice des droits syndicaux et des droits reconnus aux représentants du personnel, dans l'exercice de leur mandat.

5/ Discretion

Le personnel, salarié, stagiaire et intérimaire, qui de par sa qualification est tenu à une obligation de discrétion et de secret professionnel, est tenu de garder une discrétion absolue sur toutes les opérations industrielles, commerciales, financières dont il aura eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Plus encore, ces derniers sont tenus au secret concernant les contrats commerciaux et le savoir-faire de la Fondation.

6/ Supports d'information

Il est interdit à tout salarié de distribuer pendant les heures de travail des journaux et autres brochures.

En revanche, des panneaux sont réservés pour l'affichage d'informations destinées au personnel

Ces restrictions ne concernent pas les représentants du personnel et les délégués syndicaux qui exercent leurs missions dans le cadre de la loi.

7/ Conditions d'utilisation du matériel de la Fondation

Tout matériel mis à disposition des travailleurs par la Fondation doit être utilisé à des fins strictement professionnelles.

Il en résulte qu'aucun matériel ne saurait être emporté par un travailleur à son domicile.

Tout salarié est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail.

Le fait de détériorer un matériel peut être considéré comme une faute grave, voire lourde. Il en est de même pour le fait d'enlever un dispositif protecteur et/ou de sécurité, sauf pour son entretien et uniquement par les personnes ou Fondation qui en sont chargées.

La détérioration ou le mauvais fonctionnement des dispositifs de sécurité dont le personnel aura connaissance doivent immédiatement être signalés à la direction.

8/ Utilisation des locaux de la Fondation

Sous réserve de l'exercice du droit syndical et du respect des droits des représentants du personnel, les locaux de la Fondation sont exclusivement affectés à un usage professionnel.

Il en résulte qu'il est interdit :

- à quiconque d'introduire des objets et des marchandises personnels destinés à y être vendus, excepté dans le cadre des activités sociales et culturelles du comité de la Fondation.
- A tout travailleur d'organiser des collectes non autorisées par la Direction, sauf dans le cadre des cotisations syndicales.
- De causer du désordre en quelque lieu de la Fondation que ce soit.

CHAPITRE 4- ECHELLE DES SANCTIONS

Les sanctions susceptibles d'être prises en fonction de la gravité des fautes commises sont notamment les suivantes :

- Observations orales ou écrites
- Le simple avertissement écrit
- La mise en garde écrite
- La mise à pied, sans rémunération d'une durée d'un à cinq jours ouvrés
- Mutation disciplinaire
- Rétrogradation disciplinaire

- Le licenciement avec préavis et indemnité éventuelle de licenciement pour cause réelle et sérieuse
- Le licenciement pour faute grave
- Le licenciement pour faute lourde

Section 1 - Définition des sanctions :

1/ Sanctions non susceptibles d'affecter le contrat de travail du salarié :

Les observations verbales et simples constatations écrites ne constituent pas en elles-mêmes des sanctions au sens de l'article L. 1331 du Code du Travail.

Le simple avertissement écrit constitue un rappel à l'ordre sans incidence immédiate ou non sur la présence du salarié dans la Fondation, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

De ce fait et conformément à l'article L.1332-1 et suivants, il ne donne pas lieu à la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 1332-2 du Code du Travail.

La mise en garde constitue aussi un rappel à l'ordre mais prévoit la possibilité de sanctions plus graves en cas de nouveaux manquements.

2/ Sanctions susceptibles d'affecter le contrat de travail du salarié :

- La mise à pied constitue une exclusion temporaire de l'établissement entraînant la privation de la rémunération correspondante. Elle ne peut en aucun cas être accolée à des jours de congés payés, récupération ou toute autre absence autorisée.
- La mutation disciplinaire.
- La rétrogradation.

3/ Sanctions entraînant la cessation du contrat de travail du salarié :

Le licenciement avec préavis entraîne la rupture du contrat de travail sous respect du préavis exécuté ou non et versement de l'indemnité éventuelle de licenciement (sans condition d'ancienneté).

Le licenciement pour faute grave s'entend sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le licenciement pour faute lourde supprime également le droit à l'indemnité compensatrice de congés payés pour la période de référence en cours

Section 2- Enumération de faits fautifs :

➤ Sans que cette liste soit limitative, ni exhaustive, sauf à encourir une sanction disciplinaire tel que visée ci-dessus, il est interdit :

- D'être en retard de façon répétée ou omettre d'indiquer les heures de départ et d'arrivée ;
- De répéter ou ne pas justifier les absences ;
- De quitter le travail sans motif sauf pour se tirer d'une situation dangereuse ;
- De modifier des conditions prescrites du travail ou des processus et modes opératoires ;

- De refuse d'exécuter un travail autre que celui qui est commandé ou exécuter un travail autre que celui qui est commandé ;
- D'entrer et sortir par d'autres entrées que celles prévues ;
- De travailler au ralenti ou de ne pas exécuter son travail de manière satisfaisante ;
- D'utiliser le téléphone de l'établissement ou son téléphone personnel (portable) sauf en cas d'urgence caractérisée et après autorisation de la Direction ;
- De se livrer à des travaux personnels ou à des travaux pour le compte de tiers sur les lieux du travail et utiliser le matériel appartenant à l'établissement ;
- D'utiliser les ordinateurs de l'établissement à d'autres fins que celles nécessitées par les tâches à effectuer ;
- De manquer de respect et de courtoisie minimum envers les supérieurs hiérarchiques, les collègues de travail, ou envers les personnes présentes dans la Fondation ;
- D'introduire ou de lacérer des affiches apposées sur les tableaux réglementaires ;
- D'apposer des inscriptions sur les affiches, sur les immeubles ou matériels ;
- De distribuer des brochures ou documents à l'exception des documents à caractère syndical, sans autorisation de la Direction ;
- D'organiser des quêtes, des ventes, des « pots », des collectes ou des souscriptions sans autorisation préalable de la Direction sous réserve des attributions du Comité Social et Economique et dans le cadre de la gestion des œuvres sociales et culturelles ;
- De commettre une infraction élémentaire à la discipline et aux prescriptions d'hygiène et de sécurité ;
- De ne pas respecter le port des tenues obligatoires, les interdictions de fumer ;
- De ne pas participer aux exercices incendie obligatoires ;

➤ Faits susceptibles de licenciement avec préavis :

A titre indicatif, la répétition des faits ayant entraîné un ou plusieurs avertissements/mises en garde écrites ou mises à pied, peut entraîner le licenciement sous respect du préavis.

➤ Faits susceptibles de licenciement pour faute grave :

- Refuser d'exécuter du travail commandé ;
- Sortir de la Fondation sans motif ;
- Abandon de poste ;
- Prolonger sans justification les congés payés ;
- S'absenter de façons répétées et non justifiées après application des sanctions inférieures ;
- Mettre de la mauvaise volonté dans le travail au cours de l'exécution du préavis ;
- Dormir pendant son temps de travail en dehors du temps de pause autorisé ;
- Détourner ou sortir des outils ou du matériel de la Fondation ;
- Consommer de l'alcool ou des produits stupéfiants sur les lieux du travail ;
- Insulter toute personne de l'établissement ou toute personne extérieure ;
- Être en état d'ivresse caractérisée dans l'enceinte de l'établissement ;
- Utiliser des stupéfiants ou des produits pharmaceutiques qui peuvent nuire à la conduite du salarié pendant son temps de travail ou à l'accomplissement de son travail ;
- Commettre une infraction grave à l'hygiène et à la sécurité ;
- Participer à une rixe ;
- Détériorer des installations sanitaires mises à la disposition du personnel ;
- Refuser de se soumettre aux examens médicaux ;
- Introduire, vendre ou acheter des objets quelconques ;
- Répéter des faits ou des fautes ayant entraîné un ou plusieurs avertissements/mises en garde écrites ou mises à pied ou rétrogradations ;

- Utilisation sans autorisation du véhicule professionnel à des fins personnelles ;
- Utilisation de la carte péage/essence de la Fondation à des fins personnelles...

➤ Faits susceptibles de licenciement pour faute lourde :

Toute faute commise avec intention de nuire à la Fondation et notamment,

- Détourner du matériel ou des substances de toute nature ;
- Détériorer des machines, appareils ou matériels ;
- Commettre des vols, malversations ;
- Coups, blessures, voies de fait ;
- Manquer à l'obligation de discrétion et de secret professionnel...

Une sanction différente de celles prévues ci-dessus peut toujours intervenir en fonction des circonstances atténuantes ou aggravantes liées notamment à la fonction du salarié, à son ancienneté dans l'établissement, aux conditions dans lesquelles la faute est intervenue et à ses conséquences.

Toute faute non prévue dans l'énumération indicative ci-dessus peut donner lieu à l'application de l'une ou l'autre des sanctions prévues dans l'article « Echelle des sanctions », le choix de la sanction se faisant en tenant compte notamment :

- Des fautes visées dans le présent règlement ;
- De l'appréciation souveraine que les tribunaux ont pu faire dans des cas analogues, similaires ou voisins ;
- De la fonction du salarié, de son ancienneté, des circonstances dans lesquelles la faute a été commise et de ses conséquences.

Les interdictions prévues au présent article ne sauraient faire obstacle aux attributions des représentants du personnel et aux délégués syndicaux dans le cadre de leur mandat, non plus qu'à l'appréciation souveraine des tribunaux.

CHAPITRE 5- DROIT DE LA DEFENSE DES SALARIES EN CAS DE SANCTION

En vertu de la loi, toute sanction disciplinaire au sens de l'article 1331-1 du Code du Travail nécessite l'application d'une procédure disciplinaire.

En revanche, lorsque le fait reproché ne donne pas lieu à une sanction disciplinaire au sens du présent article, l'employeur n'est pas tenu d'appliquer la procédure disciplinaire et cela dans le silence de la convention collective.

En outre et conformément aux dispositions de l'article L1332-2 du Code du Travail, les simples avertissements ou toute autre sanction de même nature telle que la mise en garde ne font l'objet que d'une notification écrite sans qu'il soit besoin d'appliquer la procédure disciplinaire. Cette notification est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Lorsqu'une sanction autre qu'un simple avertissement écrit est envisagée, la procédure prévue par l'article L.1332-1 du Code du Travail est alors mise en œuvre selon les modalités précisées ci-après, sous réserve de l'application de la procédure afférente au licenciement en cas de licenciement disciplinaire.

La procédure disciplinaire légale se caractérise notamment par la mise en place d'un entretien préalable contradictoire et par la motivation de la sanction.

Section 1 - Convocation à un entretien préalable

Le salarié à l'égard duquel la sanction est envisagée est convoqué à un entretien. Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien, précise le lieu, la date et l'heure à laquelle il doit avoir lieu et rappelle au salarié la possibilité qu'il a de se faire assister par un membre du personnel de son choix ou, pour les établissements non dotés d'institutions représentatives du personnel, par un conseiller figurant sur la liste départementale préétablie.

L'employeur est en droit de poursuivre la procédure disciplinaire en dépit de la non-comparution du salarié à l'entretien préalable.

Si un licenciement disciplinaire est envisagé à l'encontre du salarié, l'entretien préalable ne peut intervenir moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou à compter de la remise en main propre, conformément à l'article L1232-2 du Code de Travail.

Section 2 - Objet de l'entretien contradictoire.

L'entretien a pour objet d'exposer au salarié le ou les motifs de la sanction envisagée et de recueillir ses explications.

Il peut se faire assister au cours de cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement ou par un conseiller dans les conditions prévues en 1) ci-dessus.

Section 3 - Notification de la sanction

Dans le silence de la convention collective, la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Elle est opérée soit par lettre recommandée avec accusé de réception ou non.

Cette notification indique les motifs de la sanction. Si dans le délai de un mois à compter de l'entretien, aucune sanction n'est adoptée, le salarié sera informé qu'aucune sanction ne sera prise à son encontre.

En cas de licenciement disciplinaire et dans le silence de la convention collective, la lettre de licenciement ne peut être notifiée au salarié moins de deux jours ouvrables à compter de la date de l'entretien préalable, étant précisé que celle-ci sera remise obligatoirement par lettre recommandée avec avis de réception.

Section 4 - La mise à pied conservatoire

Si les agissements du salarié rendent indispensable une mesure conservatoire de mise à pied avec effet immédiat, cette mesure lui sera notifiée de vive voix et il devra alors s'y conformer immédiatement.

La confirmation de cette mesure lui est parallèlement faite par écrit en même temps que la convocation à l'entretien préalable de licenciement. La mesure conservatoire de mise à pied s'appliquera jusqu'à la notification de la sanction définitive.

Si la sanction prise en définitive est une mise à pied disciplinaire, cette dernière s'imputera sur la durée de la mise à pied conservatoire, au besoin avec rétablissement du salaire.

CHAPITRE 6 INTERDICTION DE TOUTE PRATIQUE DE HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Section 1 : Harcèlement sexuel

Les articles L1153-1 et suivants du Code du Travail disposent que :

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, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en Fondation 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 précédentes est nul de plein droit.

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

Section 2 : Harcèlement moral

Les articles L1152-1 et suivants du Code du Travail disposent que :

- 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, 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.
- Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis ci-dessus, en vertu de l'article L1152-5 du Code du Travail.

Section 3 : Autres dispositions relatives au harcèlement

Selon les dispositions des articles L.1154-1 à L.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. 1153-4, 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 (art. L. 1154-1).

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. 1153-4. 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 (art. 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 € (art. L. 1155-1).

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L.1152-2, L.1153-2 et L.1153-3 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 (art. L. 1155-2).

Section 4 : Agissement sexiste

Selon l'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. Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

CHAPITRE 7 DEPÔT-ENTREE EN VIGUEUR-MODIFICATION

Section 1 : Formalités, dépôts

Conformément à l'article L1321-4 du Code du Travail, le présent règlement a été :

- Soumis pour avis aux membres du CSE en date du 23/11/2018
- Communiqué en deux exemplaires, à l'inspection du Travail de Marseille.
- Expédié au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Marseille le 30/11/2018
- Affiché dans les locaux de l'entreprise sur le panneau réservé à cet effet le 30/11/2018

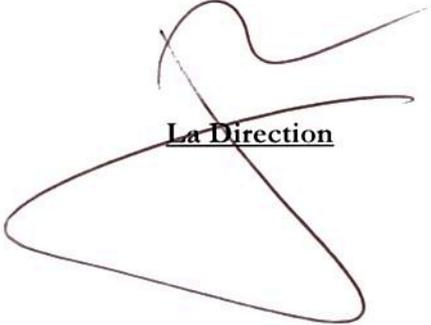
Section 2 : Modifications

Toute modification ultérieure, adjonction ou retrait au présent règlement sera soumis à la procédure décrite à l'article précédent, conformément aux prescriptions de l'article L 1321-4 du code du travail.

Toutefois en cas d'urgence, les prescriptions relatives à l'hygiène et la sécurité reçoivent application immédiatement.

Le présent règlement intérieur prend effet un mois après la dernière formalité de son affichage et de son dépôt.

Marseille,
Le 23/11..... 2018


La Direction