



CPTS Vallée du Gier
Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Siège social : 49 rue de la République
42800 Rive-de-Gier

Règlement intérieur du salarié

Approuvé par le bureau

Validé à l'Assemblée Générale du 20 février 2025

Table des matières

<u>Préambule</u>	<u>2</u>
<u>CHAPITRE 1 : Objet et champ applicable</u>	<u>3</u>
<u>CHAPITRE 2 : Comportement à l'égard des usagers</u>	<u>4</u>
<u>CHAPITRE 3 : Dispositions générales pour les salariés</u>	<u>6</u>
<u>CHAPITRE 4 : Interdiction et sanction du harcèlement et des agissements</u>	<u>11</u>
<u>CHAPITRE 5 : Entrée en vigueur et modifications du règlement intérieur</u>	<u>12</u>



Préambule

Ce document s'impose à l'ensemble des salariés de la CPTS Vallée du Gier.

Ce règlement intérieur est destiné à préciser des modalités d'action, d'encadrement, de droit et de devoir du salarié de l'association.

Toutes modifications envisagées, au regard de l'évolution de la CPTS, nécessitera la majorité absolue lors de la prochaine assemblée générale.



CHAPITRE 1 : Objet et champ applicable

Article 1 Objet

Le présent règlement est pris en application des articles L.1321-1 et suivants du code du travail.

Il fixe, conformément aux dispositions législatives les règles relatives à :

- La discipline applicable dans l'association,
- Les procédures et sanctions disciplinaires ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés,
- L'abus d'autorité en matière sexuelle et morale dans les relations de travail,
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises,
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur,
- Les notes de services, consignes ou autres documents portant prescriptions générales et permanentes en matière d'hygiène et de sécurité, de discipline et de droits de la défense des salariés constituent des adjonctions au présent Règlement Intérieur,
- Lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate.

Article 2 Champ d'application

Ce règlement s'impose à tout salarié de l'association, sans restriction, lié par un contrat de travail. Il prendra aussi en compte toutes les personnes mises à disposition par une société de travail temporaire ou effectuant un stage dans l'entreprise notamment concernant les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'aux règles générales et permanentes relatives à la discipline.



Article 3 Affichage

Le présent règlement intérieur est affiché à l'accueil du siège social au 49 rue de la République – 42800 Rive-de-Gier, et est accessible dans tous les lieux où le travail est effectué. Pour une meilleure information, ce document est communiqué à chaque nouveau salarié, lors de son embauche, pour qu'il en prenne connaissance. L'acceptation est implicite du fait de leur embauche. Il en va de même pour tout stagiaire

Il s'applique à tout salarié sans restriction géographique en cas de déplacement dans le cadre de leurs missions.

CHAPITRE 2 : Comportement à l'égard des usagers

Article 4 Dispositions Générales

Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité.

Le personnel doit, en toute circonstance, observer à l'égard de toute personne, la plus grande correction.

Tout salarié doit respecter les principes fondamentaux suivants :

- Respect de la personne, de ses droits fondamentaux, de sa dignité, de son intégrité ;
- Respect de son choix de vie, de sa culture ;
- Respect de sa vie privée ;
- Respect de ses biens ;
- Respect de son espace de vie privé, de son intimité, de sa sécurité ;
- Respect des choix éducatifs des parents et de l'intérêt de l'enfant en application des dispositions relatives à la protection de l'enfance.

Tout compérage, favoritisme et acte contraire à la discipline ou au RI des salariés est passible de sanctions.



Article 5 Maltraitance

Toutes personnes a pour obligation de dénoncer les faits de maltraitance dont ils sont témoins dans l'exercice de leurs fonctions. En cas de signalement d'un acte de maltraitance, le salarié déclarant fait l'objet d'une protection particulière.

La direction donne les suites appropriées à tout acte éventuel de maltraitance physique, psychique ou morale, matérielle et financière, de négligence active ou passive dont elle pourrait avoir connaissance, conformément à la procédure en vigueur. Le salarié ayant effectué une fausse déclaration encourt le risque de dépôt de plainte par le salarié mis en cause au titre de la diffamation.

Article 6 Discrétion et secret professionnel

- Discrétion

Le personnel est tenu à la plus grande discrétion sur les informations dont il aura connaissance à l'occasion de sa fonction.

Il ne colportera ou ne divulguera pas ce qu'il a vu ou entendu à l'occasion de ses fonctions.

- Secret professionnel

Conformément à l'article L1110-4 du Code de la Santé Publique, le salarié est tenu au secret professionnel au regard de toutes informations mis à sa connaissance concernant un patient ou un professionnel de santé.

Le professionnel intervenant dans le cadre de la prise en charge d'un bénéficiaire peut échanger les informations strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins ou à son suivi médico-social et social avec d'autres professionnels participants à la même prise en charge.



CHAPITRE 3 : Dispositions générales pour les salariés

Article 7 : Santé

- *Risques*

La prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles est impérative dans l'entreprise. Elle exige, en particulier, de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail qui résultent de la réglementation en vigueur.

Les salariés ont, en outre, l'obligation de respecter toutes les consignes particulières d'hygiène et de sécurité qui leurs sont données pour l'exécution de leur travail.

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les salariés ont l'obligation de respecter toutes les consignes de sécurité spécifiques à cette exécution.

- *Action de prévention*

Tout salarié est tenu de participer aux actions de prévention mises en place au sein de l'association pour lesquelles leur présence est prévue. Tout refus pourra donner lieu à la notification d'une sanction.

- *Médecine du travail et surveillance médicale*

Tout salarié est tenu de se soumettre et de se présenter aux visites médicales et examens prévus par la réglementation relative à la médecine du travail. Le refus de s'y soumettre/s'y rendre constitue une faute.

Visites d'embauche, périodiques, de reprise, examens complémentaires demandés par le médecin du travail, selon les modalités fixées par l'entreprise, le temps passé à ces différentes visites étant pris sur les heures de travail et rémunéré.

Ces examens sont obligatoires, le refus de s'y soumettre constitue donc une faute, qui, renouvelée après mise en demeure, prend un caractère de gravité justifiant un licenciement disciplinaire.



Article 8 : Boisson alcoolisée et substances illicites

Lorsqu'un salarié souhaite marquer un évènement (mariage, naissance...) il devra le faire en dehors de l'association ou avec des boissons non alcoolisées.

Compte tenu des articles L.3421-1 du Code de la Santé Publique et 222-37 du Code Pénal, la détention et l'usage de stupéfiants sont formellement prohibés. En conséquence, leur usage et leur introduction dans l'association sont interdits.

Tout manquement à l'une de ces obligations est de nature à justifier une sanction disciplinaire.

La mise en œuvre d'une politique de prévention efficace justifie qu'il pourra être demandé au salarié de se soumettre à un test de dépistage si son état présente un danger pour sa sécurité ou celle des autres. L'association pourra également demander une visite médicale auprès du médecin du travail et, le cas échéant, appeler les services de secours, afin de faire cesser le risque provoqué par cet état d'ébriété. Les tests de dépistage sont réalisés avec l'accord du salarié concerné.

En cas de constatation d'imprégnation de boissons alcoolisées et/ou de drogue, ou le refus de se soumettre au test lorsque celui-ci est assorti de garanties pour le salarié pourra entraîner soit la mise en œuvre d'une sanction disciplinaire soit une mise à pied immédiate.

Le salarié sera retiré de son poste de travail et des mesures pourront être prises pour assurer son retour à domicile en toute sécurité. Le salarié retiré de son poste est considéré comme absent ; les heures de travail non effectuées seront déduites de la rémunération.

Article 9 : Tabagisme & vapotage

La consommation de tabac ne peut avoir lieu qu'au moment des pauses repas ou coupures spécifiquement identifiées comme telle au niveau du suivi du temps de travail de chaque collaborateur. Lors des phases de conduite, cette interdiction s'applique y compris à l'intérieur de la cabine du véhicule.

Article 10 : Equipement de travail

La prévention des risques d'accidents impose à chaque salarié l'obligation de conserver en bon état les équipements de travail comme du matériel mis à disposition. Chaque salarié est tenu d'utiliser les équipements de travail conformément à leur objet : il lui est interdit de les utiliser à d'autres fins, notamment personnelles.



Il incombe à chaque salarié d'informer immédiatement son supérieur hiérarchique en cas de défaillance d'appareil ou d'outil, installation mis au service de son activité pour le compte de l'entreprise. Lors de la rupture de son contrat de travail tout salarié doit, avant de quitter l'association, restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'association.

Article 11 : Déconnexion

Le salarié ne doit pas être connecté aux outils numériques professionnels et /ou personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail sauf astreinte ou accord du responsable hiérarchique. Les outils visés sont : les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, téléphone portable, réseaux filaires,...) ou dématérialisés (messagerie électronique, logiciels, connexion wifi, internet/intranet, etc...).

Article 12 : Utilisation des téléphones portables

Qu'ils soient remis par l'entreprise ou individuel, l'utilisation des téléphones portables est strictement interdite lors des opérations de conduite ou de manœuvre. En cas d'appel provenant de l'association elle-même, le salarié devra impérativement se mettre en sécurité avant de répondre.

De plus, il est strictement interdit d'utiliser un smartphone ou une tablette pour se distraire lors des phases de conduite. Un tel comportement, dangereux pour le salarié comme pour les autres usagers de la route relèvera de l'application d'une sanction immédiate.

Article 13 : Accident

Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail, ou en cours de trajet, doit immédiatement être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique.

Tout incident ou accident, ainsi que toute infraction relevée ou susceptible de l'être doit être signalé immédiatement aux autorités compétentes.

Article 14 : Droit de retrait

Tout salarié ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut se retirer de son poste, ainsi que lorsqu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection. Conformément aux dispositions de l'article L4131-1 du code du travail il doit en avertir immédiatement son responsable hiérarchique.



- *Organisation du travail*

Article 15 : Horaires de travail

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les salariés doivent respecter l'organisation de travail et les horaires de travail prévus dans leur contrat de travail. Le télétravail est organisé en accord avec l'organisation de l'association.

Article 16 : Absence

Toute absence quel qu'en soit le motif devra être justifiée dans un délai maximum de 48 heures et en cas de maladie ou d'accident par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence, la même formalité devant être observée en cas de prolongation. A défaut de motif valable, les retards et absences constituent des fautes qui peuvent être sanctionnées.

Article 17 : La discipline au travail

Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité.

L'ensemble des salariés est placé sous l'autorité du président de l'association, ainsi que de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier.

Ils doivent par conséquent, se conformer aux instructions des supérieurs hiérarchiques habilités à diriger, surveiller et contrôler l'exécution du travail.

- *Utilisation du Véhicule*

Article 18 : Utilisation du véhicule personnel

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de sa mission. Le salarié s'engage à être assuré pour ses déplacements professionnels ainsi qu'à être titulaire de la carte grise, du contrôle technique à jour et du permis de conduire. L'employeur peut exiger que le salarié amène la preuve de la détention de ces documents régulièrement. Le salarié s'engage à ce que son véhicule soit conforme à la réglementation en vigueur notamment au regard des pneumatiques.

Les frais engendrés seront pris en charge par l'association, selon la législation en vigueur, sur justificatif mis à disposition par le salarié.



Article 19 : Respect de la législation

Les conducteurs doivent se conformer aux dispositions du code de la route et notamment les règlements concernant le stationnement et la vitesse. Le conducteur doit respecter strictement l'interdiction de conduire sous l'emprise d'un état alcoolique, ou de toute substance illicite, tel que défini par les dispositions légales.

- *Disciplinaire*

Article 20 : Droit de la défense

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié conformément à l'article L.1332-4 et suivants du Code du Travail.

Aucun fait fautif ne peut être invoqué au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en aura eu connaissance.

Toute sanction disciplinaire, autre qu'un avertissement, est précédée d'une convocation du salarié ; cette convocation doit mentionner son objet.

La sanction éventuelle lui sera notifiée par un écrit motivé, au moins deux jours ouvrables et au plus un mois après l'entretien préalable. Celle-ci peut aller du simple avertissement au licenciement.

CHAPITRE 4 : Interdiction et sanction du harcèlement et des agissements

- Sexiste

Article 21 : Harcèlement sexuel

L'article L1153-1 du code du travail dispose que : Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'article L1153-2 du code du travail dispose que : Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation 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 de harcèlement sexuel.

L'article L1153-5 alinéa 1 du code du travail dispose que : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

L'article L1153-6 du code du travail dispose que : Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article 22 : Harcèlement moral

L'article L1152-1 du code du travail dispose que : 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.

L'article L1152-5 du code du travail dispose que : Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article 23 : Principe de laïcité

Au sein de la structure, il n'est pas autorisé de porter des signes religieux ostentatoires venant en contradiction avec le principe de laïcité.



CHAPITRE 5 : Entrée en vigueur et modifications du règlement intérieur

Article 24 : Formalité- dépôt

Le présent règlement a été :

- Elaboré par la Présidence et la Coordination de l'association ;
- Diffusé et fait validé auprès des membres du CA puis adopté par l'AGO
- Affiché le même jour dans les lieux prévus à cet effet.

Un exemplaire est remis à chaque salarié lors de son embauche ainsi qu'à tout salarié déjà présent dans l'association à la date d'entrée en vigueur.

Article 25 : Modifications Ultérieures

Le présent règlement intérieur pourra être modifié par décision à la majorité simple lors de l'AGO.

Article 26 : Entrée en vigueur et opposabilité

Ce règlement entrera en vigueur dès sa validation à la prochaine AG.

Il sera accessible, dans un portfolio, à l'entrée du local soit dans le hall d'entrée.

Le présent règlement est applicable à l'ensemble du personnel embauché ainsi qu'à ceux embauchés postérieurement à son entrée en vigueur.

Tout salarié est tenu de prendre connaissance du présent règlement au moment de son embauche. Aucun salarié ne pourra donc se prévaloir de son ignorance.

Fait à Rive-de-Gier

Validé en AG le 20 février 2024

