



« Association des Jeunes de Guadeloupe » AJeG

## **REGLEMENT INTERIEUR**

### **I] Objet, définitions et champ d'application**

#### **Article 1 – Objet et définitions**

Le présent règlement intérieur a pour objet de rappeler à chacun ses droits et ses devoirs afin d'organiser la vie dans l'Association des Jeunes de Guadeloupe dans l'intérêt de tous.

Ce règlement fixe notamment :

- Les principes généraux à respecter en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Les règles de discipline applicables ;
- les droits de la défense des salariés ;
- les règles relatives aux bons usages des moyens informatiques.

Bénévole : Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial (adhérent ou non).

Volontaire : Est volontaire toute personne qui s'engage d'une manière formelle par un contrat Service Civique, pour une durée limitée, pour une mission d'intérêt général. Il n'est pas assimilable à un salarié.

Salarié : Est salarié toute personne qui effectue une prestation de travail sur demande de son employeur en contrepartie d'une rémunération.

Stagiaire : Est un observateur de la vie associative placé pour compléter une formation théorique effectuée à l'école ou à l'université par une expérience pratique en entreprise. Il n'est pas titulaire d'un contrat de travail, il n'est donc pas lié à l'entreprise par un lien de subordination.

#### **Article 2 - Champ d'application**

Le présent règlement s'applique dans l'ensemble des locaux, lieux de travail, des salles de réunion.

Le présent règlement s'applique, sauf dispositions particulières contraires ou spécifiques, à tous les salariés, aux volontaires et aux bénévoles, sans réserve. Les dispositions du règlement intérieur relatives à l'hygiène et la sécurité s'appliquent également à toutes personnes effectuant un stage

au sein de l'Association des Jeunes de Guadeloupe.

## **II] Discipline générale**

### **Article 3 - Horaires et temps de travail**

Les salariés doivent se conformer aux horaires de travail applicables, fixés dans leur contrat de travail. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions.

Les volontaires doivent se conformer aux horaires de travail applicables, fixés dans leur contrat de Service Civique. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions.

Les stagiaires doivent se conformer aux horaires de travail applicables, fixés dans leur convention de stage. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions

### **Article 4 - Retards et absences**

Toutes absence prévisible doit être préalablement autorisée.

A défaut de motif valable, les retards et absences constituent des fautes qui peuvent être sanctionnées. Si une absence est imprévisible, le salarié, le stagiaire ou le volontaire doit informer ou faire informer au plus tôt son responsable hiérarchique, et fournir une justification dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

### **Article 5 - Entrées et sorties**

Sous réserve des droits reconnus par la loi aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux et afin de maintenir le bon ordre, il est, sauf autorisation expresse, interdit au salarié, au stagiaire et au volontaire :

- D'entrer ou de sortir des lieux de travail en dehors des horaires fixés par la direction ;
- D'introduire ou de laisser introduire, sauf cas grave et urgent, toute personne étrangère à l'Association des Jeunes de Guadeloupe.

### **Article 6 - Exécution des contrats et conventions**

Les salariés, les stagiaires et volontaires doivent exécuter les travaux qui leurs sont confiés, en respectant les ordres et directives qui leur sont donnés. Nul ne peut effectuer un travail autre que celui qui lui est commandé, sauf accord de son supérieur hiérarchique.

### **Article 7 - Tenue vestimentaire**

Une tenue vestimentaire correcte est exigée du personnel (salariés et volontaires) et des stagiaires présent dans les bureaux.

### **Article 8 - Usage général des locaux et du matériel de l'entreprise**

Sauf activités professionnelles ou d'activités bénévoles, il est notamment interdit :

- D'introduire sur le lieu de travail et pour quelque raison que ce soit des objets ou

- marchandises pour y être vendues ;
- D'organiser, sans autorisation ou disposition légale ou conventionnelle l'autorisant, des collectes ou souscriptions sous quelque forme que ce soit ;
- De diffuser des journaux, des pétitions ou de procéder à des affichages sans autorisations de la Direction de l'Association des Jeunes de Guadeloupe;
- D'emporter, même pour quelques jours seulement, des objets appartenant à l'Association des Jeunes de Guadeloupe, sauf accord du responsable hiérarchique.

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

Toute disparition, tout dysfonctionnement de ces matériels ou toute avarie doit immédiatement être signalée supérieur hiérarchique.

En cas de déplacement ou d'absence, notamment durant les heures de repas, le salarié doit faire en sorte que les pièces, documents ou dossiers confidentiels dont il dispose ne soient pas accessibles à des personnes qui n'en sont pas destinataires.

Les lignes informatiques et les lignes téléphoniques mises à la disposition du personnel (salarié et volontaire) ne peuvent être utilisées à des fins personnelles que si celles-ci sont liées aux nécessités impératives de la vie privée.

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 entretien et uniquement par les personnes ou entreprises dont c'est la charge. La détérioration ou le mauvais fonctionnement des dispositifs de sécurité dont le personnel (salarié et volontaire) aurait connaissance doivent être immédiatement signalés à la Direction de l'Association des Jeunes de Guadeloupe.

En cas de circonstance le justifiant, notamment vols ou disparitions renouvelées d'objets ou de matériel appartenant à l'entreprise, la Direction de l'Association des Jeunes de Guadeloupe pourra, avec le consentement des intéressés, procéder à la vérification des divers effets et objets dont le personnel est porteur à la sortie de l'entreprise.

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

Dans les mêmes circonstances, l'entreprise pourra procéder à la vérification du contenu des bureaux et vestiaires du salarié, en sa présence ou en son absence avec son accord ; en l'absence du salarié ou d'impossibilité d'obtenir son accord, cette vérification interviendra en présence de deux personnes appartenant au personnel de l'Association des Jeunes de Guadeloupe. Dans ce cas particulier, un procès verbal de constat sera établi et signé par ces deux personnes.

### **Article 9 - Comportement général**

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

Toute rixe, injure, insulte, comportement agressif, incivilité est interdit dans les locaux de

L'Association des Jeunes de Guadeloupe, a fortiori lorsqu'ils sont pénalement sanctionnables.

Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe, sexiste et/ou discriminant au sens des dispositions du Code du travail et du Code pénal.

### **Article 10 – Usages des moyens informatiques**

Les moyens informatiques de l'Association des Jeunes de Guadeloupe mis à la disposition des salariés, stagiaires, bénévoles et volontaires sont indispensables au bon fonctionnement et au développement de l'association. . Ils font partie du patrimoine de l'association.

A cet égard, toute information d'ordre professionnel émise, reçue ou stockée sur le poste de travail, ainsi que l'ensemble des moyens informatiques, sont et demeurent la propriété de l'Association des Jeunes de Guadeloupe.

L'utilisation des moyens informatiques s'inscrit dans le respect de la loi, des règles mises en place au sein de l'Association des Jeunes de Guadeloupe, mais aussi dans le respect de ses adhérents et de la sécurité de l'association.

Entre autres, de par son activité, l'Association des Jeunes de Guadeloupe a l'obligation de préserver la confidentialité et l'intégrité des données informatiques relatives à ses adhérents. Ainsi, les présentes dispositions ont pour objet de préserver à la fois les intérêts de l'association, de ses adhérents et de son personnel.

L'utilisateur des moyens informatiques doit faire bon usage des ces moyens informatiques dans le cadre de son activité professionnelle ou à des fins personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Association des Jeunes de Guadeloupe.

Cette utilisation ne doit pas porter atteinte à l'exécution normale de son contrat de travail ou de sa mission, ni aux intérêts de l'entreprise, de sa clientèle ou de ses salariés.

Il s'engage à respecter les présentes règles.

L'utilisateur s'interdit de modifier les moyens informatiques mis à sa disposition, notamment par ajout de matériels ou de logiciels qui ne lui auraient pas été fournis ou autorisés par l'Association des Jeunes de Guadeloupe; il s'engage à n'utiliser que les seuls programmes autorisés.

L'utilisateur s'engage à ne pas faire de copies des logiciels mis à sa disposition en dehors de sauvegardes pour nécessités de service.

En toute circonstance, quel que soit l'endroit où il se trouve, l'utilisateur doit veiller à la bonne conservation des moyens informatiques mis à leur disposition ainsi qu'à celle des données qu'ils contiennent et de leurs moyens d'accès.

L'utilisateur ne doit pas chercher à contourner les procédures et les mécanismes de sécurité mis en œuvre par l'Association des Jeunes de Guadeloupe (antivirus, chiffrement, sauvegarde, signature, mot de passe...).

En particulier il se doit :

- d'utiliser des moyens d'authentification qui ne doivent pas être communiqués,

- de ne jamais prêter à des tiers son identifiant ou mot de passe,
- de ne pas utiliser ou tenter d'utiliser les moyens d'accès d'autres utilisateurs,
- de ne pas quitter son poste de travail en laissant accessible une session en cours.

L'utilisateur contribue à son niveau à la sécurité générale des outils informatiques, il se doit à ce titre de signaler tout dysfonctionnement ou tout événement lui apparaissant anormal.

### **Article 11 – Usage d'Internet**

Les sites Internet sont accessibles à l'ensemble des utilisateurs, sauf interdiction particulière et justifiée par écrit par la hiérarchie.

L'utilisateur s'interdit d'accéder à des sites à caractère pornographique, pédophile, xénophobe ou d'incitation à la violence ou à la haine raciale.

L'utilisateur d'Internet doit utiliser ce vecteur de communication à bon escient et sous sa propre responsabilité et prendre toutes les précautions nécessaires. Chaque site Internet pouvant être régi par des règles juridiques autres que celles du droit français, toutes précautions doivent être prises à cet égard par l'utilisateur.

## **III] Hygiène et sécurité**

### **Article 12 - Dispositions générales**

Les règles légales d'hygiène et sécurité doivent être respectées, ainsi que les consignes imposées en la matière par la Direction de l'Association des Jeunes de Guadeloupe.

Chaque salarié, volontaire et stagiaire doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Toute mauvaise exécution de cette obligation est constitutive d'une faute, alors même que le salarié n'a pas reçu de délégation de pouvoirs.

### **Article 13 - Surveillance médicale**

Le personnel (salarié et volontaire) est tenu de se soumettre aux visites prévues par l'article R.241-48 et suivants du Code du travail (Code du travail, article R.4624-10 et suivants) : visites d'embauche, périodiques, de reprise, examens complémentaires demandés par le médecin du travail, selon les modalités fixées par la Direction de l'Association des Jeunes de Guadeloupe. Le temps passé à ces différentes visites est pris sur les heures de travail et rémunéré.

Ces examens sont obligatoires pour chaque salarié et volontaire.

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 pour les salariés.

### **Article 14 - Accident du travail**

Tout salarié ou volontaire victime d'un accident du travail, même de peu d'importance, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et le domicile, soit au cours du travail est tenu de le

signaler immédiatement à la Direction de l'Association des Jeunes de Guadeloupe, afin que toutes les mesures nécessaires soient prises, notamment celles relatives aux soins et formalités. Tout témoin d'un accident du travail doit en informer la Direction ou son supérieur hiérarchique.

#### **Article 15 - Consigne de sécurité**

Le personnel (salarié et volontaire) doit impérativement respecter, dans l'intérêt de tous, toutes les consignes de sécurité, même verbales données par la Direction de l'Association des Jeunes de Guadeloupe.

Le personnel est tenu de connaître parfaitement les consignes relatives à la lutte contre les incendies qui sont affichées dans les locaux et doit s'y conformer.

#### **Article 16 - Repas et boissons alcoolisées**

En application de l'article R.4228-21 du Code du travail, il est interdit au personnel (salarié et volontaire) de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail.

L'introduction de drogue ou boissons alcoolisées dans les locaux de l'Association des Jeunes de Guadeloupe est interdite. Il est également interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

#### **Article 17 - Interdiction de fumer**

Il est formellement interdit de fumer dans l'enceinte des locaux de l'Association des Jeunes de Guadeloupe, conformément à l'article L.3511-7 du Code de la santé publique.

#### **Article 18 - Harcèlement sexuel**

Conformément à l'article L. 1153-2 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 dont le but est 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.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

#### **Article 19 - Harcèlement moral**

Conformément à l'article L.1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation 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 les avoir relatés.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

#### **Article 20 - Consignes diverses**

Le personnel (salarié et volontaire) est prié, lorsqu'il quitte son bureau le soir, de :

- Fermer les fenêtres de son bureau ;
- Éteindre tous les appareils électriques se trouvant dans son bureau.

La dernière personne partant le soir est priée de veiller à ce que toutes les lumières et tous les appareils électriques (hors informatique et fax) soient éteints.

## **IV] Sanction des fautes et droits de la défense**

#### **Article 21 - Sanction et droits des salariés**

##### **Nature et échelle des sanctions**

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- Avertissement écrit (émargé par l'intéressé ou envoyé par lettre recommandée avec AR) ;
- Blâme notifié par écrit, dans les mêmes conditions que ci-dessus ;
- Mise à pied disciplinaire de un à trois jours, sans rémunération ;
- Mutation disciplinaire ;
- Licenciement pour faute ;
- Licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité de licenciement ;
- Licenciement pour faute lourde, sans préavis ni indemnités de licenciement, ni indemnité compensatrice de congés payés.

##### **Définition de la faute**

Est considéré comme fautif un comportement qui se manifeste par un acte positif ou une abstention de nature volontaire ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle.

Il peut s'agir du non-respect d'une disposition du règlement intérieur, du Code du travail, mais aussi de l'inexécution ou de la mauvaise exécution du travail.

Les sanctions, y compris le licenciement sans préavis ni indemnité avec mise à pied conservatoire

immédiate, pourront être appliquées, notamment dans les cas suivants :

- Ivresse ;
- Insubordination et indiscipline ;
- Absence injustifiée ;
- Infractions à l'hygiène et la sécurité ;
- Fraude dans les horaires ;
- Rixes, injures, violences contre tout membre du personnel ;
- Agissements de harcèlement moral ou sexuel ;
- Détournement, vol, abus de confiance ;
- Bris et détérioration volontaires du matériel ;
- Désorganisation volontaire de la bonne marche de la Régie ;
- Critiques et dénigrements systématiques.

### **Droits des salariés**

Aucun fait ne peut donner lieu, à lui seul, à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (Code du travail, articles L.1332-4 et L.1332-5)

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié, sans qu'il ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Toute sanction autre qu'un avertissement ne pourra être décidée ou appliquée, tant que l'intéressé n'aura pas été dûment appelé et entendu. Il pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel.

A la suite de cet entretien, la sanction éventuelle lui sera notifiée par un écrit motivé, au moins un jour franc et au plus un mois après l'entretien préalable.

Si l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure de mise à pied conservatoire avec effet immédiat, la sanction définitive relative à cet agissement ne pourra être prise qu'en respectant la procédure énoncée ci-dessus.

### **Article 22 - Sanction et droits des stagiaires**

La convention de stage est soumise au droit général des contrats et de ce fait, elle ne prévoit pas la possibilité de démissionner. Le stagiaire doit donc respecter ses engagements envers l'établissement scolaire et l'entreprise d'accueil sous peine de devoir leur verser des dommages et intérêts en cas de préjudice (article 114.2 du Code civil).

Il est impératif que les modalités de rupture de stage soient mentionnées dans la convention de stage, car elle fait partie des 12 clauses que doit comporter cette dernière.

Les possibilités de rompre une convention de stage sont :



- la rupture amiable ;
- la rupture à l'initiative du stagiaire ;
- la rupture à l'initiative de l'Association des jeunes de Guadeloupe (structure d'accueil).

Pour une rupture amiable, la convention de stage peut être rompue d'un commun accord (stagiaire – entreprise d'accueil) si le stage n'est pas exécuté dans les bonnes conditions et/ou n'est pas en rapport avec le projet pédagogique. La rupture est signifiée par écrit et transmise à l'établissement scolaire.

Pour une rupture à l'initiative du stagiaire, l'étudiant a la possibilité de rompre la convention de stage pour des motifs rendant impossibles la continuité du stage ou encore la réussite à un concours ou la signature d'un CDI. Le stagiaire informera par écrit l'établissement scolaire et l'Association des Jeunes de Guadeloupe des raisons de sa rupture.

Pour une rupture à l'initiative de l'Association des Jeunes de Guadeloupe, elle peut rompre la convention de stage en cas de manquement grave du stagiaire à ses obligations (discipline, déroulement du stage, non-respect du règlement intérieur). La Direction de l'Association des Jeunes de Guadeloupe fera part de sa décision au stagiaire par écrit en lettre recommandée avec accusé de réception. Il en informera l'établissement scolaire et le tuteur.

### **Article 23 - Sanction et droits des volontaires**

Hormis la fin de la mission fixée par le contrat d'engagement, le contrat d'engagement de Service Civique peut être rompu de façon anticipée selon huit motifs. Dans ce cas, l'Agence du Service Civique doit être prévenue immédiatement par écrit et sur ELISA (Code du service national, article L120-6).

Le contrat peut être rompu de manière anticipée et sans préavis en cas de :

- Force majeure ;
- Faute grave de l'organisme ou du volontaire ;
- Si le volontaire est embauché en CDI ou en CDD de plus de 6 mois ;
- Le volontaire n'a jamais pris son poste (sans préavis) ;
- Retrait de l'agrément (sans préavis) ;
- Embauche du volontaire en CDD de moins de 6 mois (préavis d'un mois) ;
- Commun accord.

Lorsque la rupture est à l'initiative de l'Association des Jeunes de Guadeloupe (structure d'accueil), la rupture doit être accompagnée d'une lettre motivée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

## **V] Entrée en vigueur et opposabilité**

### **Article 24 - Entrée en vigueur**

Le présent règlement intérieur entrera en vigueur le « date ».

### **Article 25 - Opposabilité**

Le présent règlement est opposable à l'ensemble des salariés, volontaires et bénévoles (membres de l'association) visés par l'article 2 que ceux aient été embauchés antérieurement ou postérieurement à son entrée en vigueur.

Tout salarié, stagiaire, bénévole et volontaire est tenu de prendre connaissance du présent règlement au moment de son embauche.

Les membres de l'Association des Jeunes de Guadeloupe doivent en prendre connaissance avant toute adhésion.

Aucun salarié, stagiaire, bénévole et volontaire ne pourra donc se prévaloir de son ignorance.

***Le présent règlement intérieur a été rédigé à Paris, le 18 juin 2015.***

**Président**  
**Président de Séance**  
**Edwing LAUPEN**

**Secrétaire**  
**Secrétaire de séance**  
**Grace-Christa DARINGO**