

LES PARASOLS
MAISON POUR TOUS
===== **DE RUNGIS** =====

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Novembre 2020

RÈGLEMENT INTERIEUR LES PARASOLS - MAISON POUR TOUS DE RUNGIS

Novembre 2020

SOMMAIRE

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES ADHERENTS.

Article 1. Admission des adhérents.

II. DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES SALARIES ET LES ADHERENTS.

Article 1. Objet et champ d'application.

III. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.

Article 2. Hygiène.

Article 3. Sécurité.

IV. DISCIPLINE.

Article 4. Respect des instructions.

Article 5. Horaires de travail.

Article 6. Accès aux locaux de travail.

Article 7. Absences et retards.

Article 8. Représentants du personnel.

Article 9. Usage du matériel et du téléphone de l'association.

Article 10. Usage des locaux de l'association.

V. SANCTIONS ET PROCÉDURE DISCIPLINAIRE.

Article 11. Sanctions.

Article 12. Procédure disciplinaire.

VI. INTERDICTION ET SANCTIONS DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL.

Article 14. Interdiction et sanction de toute mesure discriminatoire.

VII. PANDEMIE.

VIII. ENTRÉE EN VIGUEUR.

I. Dispositions Générales concernant les adhérents.

L'Association « Les Parasols – Maison Pour Tous » propose aux jeunes comme aux adultes la possibilité de participer à des activités culturelles, artistiques et de loisirs, notamment sous forme de cours, de production ou de vente de spectacles vivants et d'expositions.

Les attributions et le fonctionnement de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration sont déterminés les Statuts de l'association, le Règlement Intérieur a pour objet d'apporter quelques précisions à ce cadre général.

Article 1 : Admission des adhérents.

Une pièce d'identité, un justificatif de domicile de moins de trois mois et/ou tout document de nature à justifier d'un droit à réduction (carte de famille nombreuse, carte de chômage,) pourront être demandés à tout adhérent au moment de son inscription.

L'adhérent s'engagera à :

- Payer son adhésion et sa cotisation annuelle,
- Respecter le Règlement Intérieur.

Une cotisation est demandée pour pouvoir participer aux différentes activités proposées par l'association.

Le montant des adhésions et des cotisations est fixé par le Conseil d'Administration.

Type de réduction	Réduction activité/cours
Chômeur	-20%
Famille nombreuse (+3 enfants)	-20%
Personne travaillant sur Rungis	Non définie*
Plus de 1 activité	-20%
Membre CA (+ conjoint, enfants)	-50%
Salarié « Les Parasols »	-100%
Conjoint – enfant de salarié « Les Parasols »	-50%

* sera définie par le Conseil d'administration.

Les réductions ne sont pas cumulables, seule la plus avantageuse sera retenue.

En cas de demande des adhérents, les cotisations ne seront remboursées que dans les cas suivants

- État de santé entraînant l'incapacité à continuer les cours (certificat médical requis).
- Éloignement géographique.
- Non poursuite de l'activité après deux cours d'essai consécutifs maximum.

Les adhésions restent acquises à l'association, sauf pour les cours d'essais (2 essais maxi).

Le Conseil d'Administration se réserve le droit de refuser une adhésion à la majorité simple sur proposition du Directeur ou de la Directrice.

II. Dispositions Générales concernant les salariés et les adhérents.

Article 2 : Objet et champ d'application.

2.1. Le présent règlement est conforme aux dispositions des articles L. 1311-1 et 1311-2 du Code du travail :

- Il fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline intérieure de l'association et notamment la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises par l'employeur,
- Il rappelle les garanties dont bénéficient les salariés au titre des droits de la défense,
- Il fixe les règles relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle ou morale dans les relations du travail,
- Il fixe les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité dans l'association.
- Il fixe la conduite à tenir dans le cas d'une pandémie ou d'une épidémie.

2.2. Le règlement intérieur s'impose à chacun des salariés dans l'ensemble de l'association, en quelque endroit qu'il se trouve et à l'ensemble des adhérents qui fréquentent ces lieux. Les dispositions relatives à la discipline s'appliquent à l'ensemble des personnels présents dans l'association y compris les adhérents intérimaires et stagiaires, ainsi qu'à toute personne qui exécute un travail dans l'association, peu importe qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail avec celle-ci.

Il en est de même pour les règles d'hygiène et de sécurité.

Les règles relatives à la nature et à l'échelle des sanctions ne peuvent s'appliquer qu'aux salariés de l'association. Il en est de même de la procédure disciplinaire.

2.3. Un exemplaire du présent règlement est à la disposition des membres du personnel (s'il y a lieu).

III. Hygiène et sécurité.

Article 2 : Hygiène.

2.1. Repas et conservation de denrées.

Les repas doivent être pris dans les locaux réservés à cet effet.

Il est interdit de conserver des denrées périssables ou des matières dangereuses. L'association se réserve le droit de faire ouvrir les armoires dans lesquelles elles pourraient être entreposées en cas de nécessité liée à l'hygiène et à la sécurité en présence de l'intéressé sauf cas d'urgence.

2.2. Alcool et produits stupéfiants.

Toute consommation de boissons alcoolisées sera interdite en dehors du bar des Parasols (qui est régi par la licence II).

La consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord de la direction.

Seuls du vin, du cidre et de la bière peuvent être consommés, lors du repas, en quantité raisonnable.

Il est également interdit d'introduire dans les locaux de travail des produits stupéfiants ou des boissons alcoolisées.

2.3. Armoires individuelles (le cas échéant).

Les armoires individuelles ne doivent être utilisées que pour l'usage auquel elles sont destinées. Elles doivent être maintenues dans un état constant de propreté.

Article 3 : Sécurité.

3.1. Consignes de sécurité.

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées à l'entrée de l'Arc en Ciel et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

3.2. Accident – déclaration.

Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail (ou du trajet) doit être porté à la connaissance de la direction le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident ou, au plus tard, dans les 24 heures, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime.

3.3. Usage et entretien des équipements de travail.

L'usage des équipements de travail doit être conforme à leur objet et aux instructions données par le fabricant.

Il est obligatoire de maintenir l'ensemble du matériel en parfait état de propreté et d'entretien et d'aviser la direction de toute défaillance qui pourrait être constatée.

Seuls les salariés expressément formés à la maintenance des équipements de travail seront habilités à intervenir dessus.

Les salariés sont tenus de veiller à maintenir en bon état les dispositifs de sécurité mis à leur disposition.

3.4. Usage du tabac.

Conformément aux dispositions légales, il est interdit de fumer à l'intérieur des locaux des Parasols ainsi que dans les lieux affectés à un usage collectif notamment les lieux qui constituent des lieux de travail ou qui accueillent du public.

3.5. 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 l'association. Ils doivent participer aux exercices annuels d'évacuation et les respecter strictement. En cas d'incendie, toute personne ayant une formation de pompier pourra être réquisitionnée.

Tout matériel de secours ou d'extinction doit être rendu libre d'accès. Aucun matériel de secours ne peut être manipulé hors incendie.

3.6. Visites médicales.

En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques, ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise.

Le refus du salarié de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

3.7. Exercice du droit d'alerte et du 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 comme la loi lui en donne le droit (C. trav., art. L. 4131-1 à L. 4131-4).

IV. Discipline.

Article 4 - Respect des instructions.

Dans l'exécution de son travail, chaque membre du personnel est tenu de respecter les instructions de la direction.

Article 5 - Horaires de travail.

5.1. Les salariés doivent respecter l'horaire de travail qui leur est désigné.

5.2. La durée du travail s'entendant du travail effectif, chaque salarié devra se trouver à son poste aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

Article 6 - Accès aux locaux de travail.

6.1. L'accès à l'association est réservé aux salariés et aux membres de l'association sous réserve des droits des syndicats et des représentants du personnel, de l'autorisation de la direction ou pour des raisons de service.

6.2. Le personnel n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux du travail pour une cause autre que l'exécution de son contrat de travail, s'il ne peut se prévaloir :

- Soit d'une disposition légale (disposition relative aux droits de la représentation du personnel ou des syndicats notamment) ;
- Soit d'une autorisation de la direction.

Article 7 - Absences et retards du salarié.

7.1. En cas d'absence pour maladie ou accident ou de prolongation d'arrêt de travail, le salarié doit, transmettre à l'association dans les 48 heures un certificat médical indiquant la durée prévisible de son absence. La production de ce certificat hors délai pourra entraîner des sanctions.

7.2. Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles et faire l'objet d'une autorisation délivrée par la direction de l'intéressé.

7.3. Toute absence non autorisée constitue une faute passible, le cas échéant, d'une sanction disciplinaire.

7.4. Tout retard doit être justifié auprès de la direction. Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

Article 8 - Représentants du personnel (le cas échéant).

Pour des raisons d'organisation, les représentants du personnel, élus ou désignés, doivent dans la mesure du possible prévenir leur supérieur hiérarchique avant de quitter leur poste de travail pour exercer leur mandat.

Article 9 - Usage du matériel et du téléphone de l'association.

9.1. Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à des fins personnelles sans autorisation.

9.2. Lors de la cessation de son contrat de travail ou en cas de modification de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit, tout salarié doit restituer tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l'association.

9.3. En cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets ou de matériels appartenant à l'association, la direction peut procéder à une vérification, avec le consentement des intéressés, du contenu des divers effets et objets personnels, pour autant qu'elle préserve la dignité et l'intimité des personnes concernées. En cas de refus, la direction pourra faire procéder à la vérification par l'officier de police judiciaire compétent.

9.4. Les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas d'urgence.

Article 10 - Usage des locaux de l'association.

10.1. Les locaux de l'association sont réservés exclusivement à un usage professionnel. Il ne doit pas y être fait de travail personnel.

10.2. Il est notamment interdit :

- De distribuer et afficher tout document à l'exception de la diffusion des publications et tracts syndicaux qui peut être faite sans autorisation, dans les conditions prévues par la loi,
- D'introduire des objets et des marchandises destinés à y être vendus, sauf dans le cadre des activités sociales et culturelle,
- D'effectuer sans autorisation de la direction des collectes,
- D'y provoquer des réunions pendant les heures et sur les lieux du travail sous réserve de l'exercice du droit de grève et d'expression des salariés et des droits des représentants du personnel ;
- de dormir dans les locaux de travail et de s'y maintenir en cas d'ordre d'évacuation de la direction.

10.3. L'affichage est interdit sur les murs (sauf sur les panneaux réservés à cet effet).

V. Sanctions et procédure disciplinaire.

Article 11 - Sanctions.

11.1. Toute violation du règlement intérieur ou tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions disciplinaires détaillées ci-dessous par ordre d'importance.

Seront notamment considérés comme contraires au présent règlement les comportements suivants : (Exemples):

- Ivresse,
- Rixes, injures et violences contre tout membre du personnel,
- Détournement, vol, abus de confiance,
- Détérioration volontaire de matériel appartenant à l'association,
- Insubordination et indiscipline,
- Infractions aux règles d'hygiène et de sécurité,
- Des sanctions pourront être prises à l'encontre des usagers ne respectant pas le Règlement Intérieur.
- Pour ce qui concerne les adhérents, les sanctions seront prononcées par le Conseil d'Administration et le Directeur ou la Directrice, les membres intéressés ayant été préalablement appelés à fournir leurs explications.
Ces sanctions seront soit :
 - Avertissement par lettre recommandée avec accusé de réception (adressée aux parents du mineur concerné),
 - Renvoi temporaire,
 - Renvoi définitif.
- L'adhérent incriminé pourra faire appel devant le Conseil d'Administration.

- En cas de renvoi définitif, les cotisations versées par l'adhérent resteront acquises à l'Association.
- En cas de détérioration volontaire des locaux ou du matériel, les frais de réparation ou de remplacement seront à la charge du responsable de détérioration.

ATTENTION : il ne s'agit ici que d'une liste non limitative, donnée à titre d'exemple.

11.2 La sanction concernant le salarié sera prise en fonction des circonstances de fait entourant la faute, sans nécessairement suivre l'ordre de ce classement :

- Blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif,
- Avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention du salarié en lui reprochant son comportement fautif,
- Mise à pied disciplinaire : suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération pour une durée allant de 1 à 6 jours,
- Rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent avec perte de responsabilité et de rémunération,
- Licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail avec exécution du préavis si la faute n'est jugée ni grave ni lourde.

Article 12 - Procédure disciplinaire.

1.2. Toute sanction, « *sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'association, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié* », sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 1332-1 à L. 1332-3 et R. 1332-1 à R. 1332-4 du Code du travail.

12.2. Le salarié sera tout d'abord convoqué dans un délai de deux mois à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge. Suivra l'entretien préalable au cours duquel lui seront exposés les faits reprochés et ses explications recueillies. En fonction de ces explications, l'employeur enverra ou non la lettre de sanction en recommandé avec accusé de réception au plus tôt **deux jours ouvrables** et au plus tard un mois après l'entretien. La sanction sera non seulement notifiée par écrit au salarié, mais aussi motivée.

VI. Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel et moral.

Article 13 – Interdiction et sanction de toute mesure discriminatoire.

13.1. L'article L1153-1 du Code du travail prévoit qu'« 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, 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. »

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ». En conséquence, tout salarié de l'association dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement.

13.2. L'article L1152-1 du Code du travail prévoit qu'"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 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. »

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ». En conséquence, tout salarié de l'association dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement.

VII. Pandémie.

Dans le cas d'une pandémie ou d'une épidémie ou de toutes situations sanitaires exceptionnelles l'association appliquera l'ensemble des directives éditées par les autorités compétentes.

Ces règles s'appliqueront au personnel des Parasols et à l'ensemble des adhérents ou visiteurs fréquentant les locaux de l'association.

On peut déjà prévoir :

- Gestes barrière,
- Règles de distanciation sociale,
- Mesures d'hygiène : lavage des mains, etc...
- Mesures d'hygiène et de sécurité spécifiques au secteur d'activité, aux métiers exercés dans l'association,
- Limitation, voire interdiction des réunions en présentiel,
- Limitation du nombre des participants aux réunions en présentiel.

Cette liste est non exhaustive peut être modifiée à tous moments en raisons des risques encourus
Tout manquement aux prescriptions est passible d'une sanction disciplinaire.

VIII. Entrée en vigueur.

Ce règlement est consultable au bureau administration de l'association.
Il entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2020.

Fait à Rungis le : 01/10/2020

Signature du Président de l'association « Les Parasols – Maison Pour Tous ».

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a black rectangular box. The signature appears to be 'P Bruyère'.

M. Philippe Bruyère