



**Règlement intérieur des Salariés de l'UES « Groupement d'Employeurs » constituée par
l'Association Pays Basque Emploi
l'Association Groupement d'Employeurs Santé Atlantique
l'Association Pyrénées Parta'GE
l'Association Tourisme Emploi
la SAS Partenaire Emploi**

I. Préambule

Art.1. – Objet et champ d'application

1.1. Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et les règles générales et permanentes relatives à la discipline applicables dans l'établissement du Groupement d'Employeurs et chez les utilisateurs. Il énonce les dispositions relatives à la procédure disciplinaire.

Il s'applique à tous les salariés mais également aux stagiaires présents dans le Groupement et de façon générale, à toute personne qui exécute un travail dans le Groupement, qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail avec celui-ci, sous réserve des dispositions relatives à la représentation du personnel et au droit syndical.

Lorsque les salariés du Groupement d'Employeurs sont mis à disposition d'un Utilisateur ou Adhérent, ils doivent se conformer en outre au règlement intérieur de l'Utilisateur.

Les règles d'hygiène et de sécurité et de discipline générale décrites ci-après s'appliquent donc indépendamment et conjointement aux règles propres aux Utilisateurs.

1.2. Il peut être complété par des notes de service. Celles ne présentant pas de caractère général et permanent reçoivent application immédiate.

1.3. Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire est affiché au Siège de l'UES ou dans ses antennes et peut être remis sur demande à tout salarié.

II. Dispositions relatives à la discipline

Art.2. – Horaires de travail

2.1. Le personnel mis à disposition est tenu de se rendre sur son lieu de travail à l'heure d'embauche fixée par l'Utilisateur ou Adhérent auprès duquel il a été mis à disposition.

Le personnel permanent doit respecter les horaires indiqués dans son contrat de travail.

2.2. Le personnel est tenu d'observer l'horaire fixé par l'Utilisateur, l'Adhérent ou le Responsable des structures composant l'UES.

2.3. Aucun salarié ne peut se trouver sur les lieux de l'établissement ou chez un Utilisateur ou Adhérent ni y être occupé en dehors de l'horaire fixé sans autorisation de la Direction du Groupement d'Employeurs ou de l'Utilisateur ou Adhérent et hors des cas prévus par la loi.

2.4. Tout salarié doit se trouver à son poste, aux heures fixées pour le début et pour la fin de celui-ci.



2.5. Le personnel qui exécute des travaux en équipes successives doit assurer le travail jusqu'à son remplacement effectif, sous réserve des dispositions de l'article R.3121-26 du Code du Travail relatif au travail en continu.

Art.3. – Accès à l'entreprise

3.1. L'accès à l'établissement du Groupement d'Employeurs, ou de l'Utilisateur ou Adhérent et le séjour dans quelque endroit à l'intérieur de son enceinte sont interdits à toute personne étrangère à l'établissement et, en particulier, à toute personne ne faisant pas ou plus partie du personnel qui ne peut se prévaloir d'une autorisation de la Direction ou d'une disposition légale. En dehors de ces hypothèses, il est interdit à tout salarié d'introduire ou de faciliter l'introduction d'une personne étrangère.

3.2. Le salarié ne peut pénétrer dans l'enceinte de l'établissement du Groupement d'Employeurs, de l'Utilisateur ou de l'Adhérent que pour exécuter son contrat de travail pour une cause autre que l'exécution de celui-ci, s'il ne peut se prévaloir d'une disposition légale ou d'une autorisation de la Direction.

Art.4. – Entrée et sortie

4.1. Toute entrée et toute sortie de l'établissement doit être enregistrée sur un relevé d'heures. Ce relevé communiqué chaque mois ou chaque fin de mission si celle-ci est inférieure à un mois, doit être signé conjointement par l'Utilisateur ou Adhérent et le salarié mis à disposition. C'est ce document qui fait foi pour le calcul de la paie.

4.2. Il est interdit de pointer pour une autre personne.

4.3. En cas de nécessité, notamment à la suite de disparitions d'objets ou de matériels, les personnes visées à l'article 1 du présent règlement intérieur pourront être invitées à présenter le contenu de leurs effets et objets personnels, dans le respect des droits de la personne.

En cas de refus et notamment si, surpris (e) en flagrant délit de vol, l'intéressé(e) n'a pas déféré à la demande faite, devant témoins, de restituer l'intégralité des objets volés, il pourra être fait appel aux services de la police judiciaire ou de la gendarmerie.

Art.5. – Conditions d'utilisation des moyens de l'entreprise

5.1. Le salarié doit conserver en bon état les machines, l'outillage, les documents et, en général, tout le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. Il lui est interdit de les utiliser à d'autres fins, notamment personnelles.

5.2. La délivrance au salarié de matériel et d'outillage par l'Utilisateur ou Adhérent peut faire l'objet d'un inventaire signé par les deux parties, sur demande de l'une ou de l'autre.

5.3. Le personnel est tenu de nettoyer les machines qui lui sont confiées et devra consacrer le temps nécessaire. Les prescriptions relatives aux mesures et précautions à prendre pour le nettoyage et l'entretien des machines doivent être scrupuleusement respectées. Toute anomalie dans le fonctionnement des machines et du matériel doit être immédiatement signalée.

5.4. Il est interdit de se faire adresser du courrier personnel (postal ou électronique) à l'adresse du Groupement d'Employeurs. Les conversations téléphoniques personnelles sont limitées aux cas d'urgence.



5.5. Aucun objet ou document appartenant à l'entreprise ne peut être emporté hors de l'établissement sans autorisation.

5.6. Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter l'établissement, restituer les matières premières, l'outillage, les dessins et, en général, tous les matériels et documents en sa possession et appartenant à l'entreprise.

Art.6 – Exécution des activités professionnelles

6.1. Dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, chaque membre du personnel est tenu de respecter les instructions qui lui sont données par la Direction du Groupement d'Employeurs et de la hiérarchie de l'Utilisateur ou Adhérent.

6.2. Tout acte de nature à porter atteinte à la sécurité, à troubler le bon ordre et la discipline est interdit.

6.3. Le salarié, de par son comportement, doit :

- contribuer à développer l'image positive des structures composant l'UES,
- apporter une satisfaction durable chez les Utilisateurs ou Adhérents au sein desquels il est affecté,
- agir avec intégrité, loyauté et sens des responsabilités,
- respecter la dignité et les droits de chacun,
- respecter les lois et les réglementations,
- s'engager à une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l'activité des Utilisateurs ou Adhérents chez qui il est mis à disposition.

Art.7. – Retards, absences

7.1. Tout retard doit être justifié auprès du responsable hiérarchique.

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 9 du présent règlement.

7.2. Sous réserve des dispositions légales, toute sortie anticipée doit être autorisée par l'Utilisateur ou Adhérent. Le salarié doit informer immédiatement le Groupement d'Employeurs de son autorisation de sortie anticipée.

7.3. En cas d'absence, le salarié doit prévenir le Responsable de l'entreprise utilisatrice ou adhérente au sein de laquelle il est affecté et le Groupement d'Employeurs, au plus tard dans les 48 heures, du motif de cette absence, sauf cas de force majeure.

Il doit également, en cas de maladie ou d'accident, faire parvenir à la Direction, dans les 48 heures, un certificat médical prévoyant la durée de son incapacité ; toute prolongation de l'absence pour maladie ou accident doit faire l'objet d'un certificat médical la justifiant et prévoyant sa durée.

7.4. Toute absence non justifiée dans ces conditions peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation (voir ci-dessus article 4).

Art.8. – Interdiction et sanctions en cas d'harcèlement

8.1. *L'article L.1153-2 du Code du travail dispose que :*

- ✓ *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 agissement de harcèlement sexuel ;*



- ✓ *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 ;*
- ✓ *toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.*

8.2. *L'article L.1153-6 dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements de harcèlement sexuel.*

8.3. En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 9-2, cette sanction étant précédée de la procédure rappelée à l'article 10.

8.4. *L'article L.1152-1 du code du travail énonce 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 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 définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ;*
- ✓ *toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.*

8.5. *L'article L.1152-5 du code du travail dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral.*

III. Sanctions et droits de la défense des salariés

Art.9. – Sanctions disciplinaires

9.1. Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

9.2. En cas de faute ou d'infraction aux prescriptions du présent règlement intérieur et aux notes de service, la Direction du Groupement d'Employeurs pourra appliquer l'une des sanctions suivantes :

- ✓ avertissements ;
- ✓ mise à pied disciplinaire, suspension temporaire du contrat sans rémunération (8 jours ouvrés maximum) ;
- ✓ mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction ;
- ✓ rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur ;
- ✓ licenciement disciplinaire (pour cause réelle et sérieuse, ou pour faute (simple, grave ou lourde), avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.
- ✓ rupture anticipée;

Art.10. – Droits de la défense

10.1. Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié

10.2. En outre, 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'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié », sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L.1332-1, L.1332-2, L1332-3, R.1332-1, R.1332-2, R.1332-3, R.1332-4 du Code du travail :

Art. L1332-1 - *Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.*

Art. L1332-2 - *Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.*

Art. L1332-3 - *Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.*

Art.R.1332-1 - *La lettre de convocation prévue à l'article L. 1332-2 indique l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur.*

Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.

Elle rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Elle est soit remise contre récépissé, soit adressée par lettre recommandée, dans le délai de deux mois fixé à l'article L. 1332-4.

Art. R1332-2 - *La sanction prévue à l'article L. 1332-2 fait l'objet d'une décision écrite et motivée.*

La décision est notifiée au salarié soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans le délai d'un mois prévu par l'article L. 1332-2.

Art. R1332-3 - *Le délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 expire à vingt-quatre heures le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien.*

A défaut d'un quantième identique, le délai expire le dernier jour du mois suivant à vingt-quatre heures. Lorsque le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Art. R1332-4 - *Les dispositions de l'article R. 1332-3 sont applicables au délai de deux mois prévu à l'article L. 1332-4.*

IV. Hygiène et sécurité

Art.11. – Hygiène

11.1. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement ou chez les Utilisateurs ou Adhérents en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.

Les salariés qui manipulent des produits dangereux ou sont occupés chez les Utilisateurs ou Adhérents à une machine dangereuse ou conduisent des véhicules automobiles, et notamment transportent des personnes, peuvent être soumis à l'épreuve d'alcoolémie.

Il est également interdit d'introduire ou de distribuer dans les locaux de travail de la drogue et des boissons alcoolisées.

11.2. 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.

11.3. Il est interdit de prendre ses repas sur le lieu de travail, sauf autorisation de l'Utilisateur ou Adhérent.

11.4. L'accès au restaurant d'entreprise, s'il existe, n'est autorisé que pendant les heures fixées pour le repas.

11.5. Le refus du salarié de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Art.12. – Sécurité et prévention

12.1. Tout salarié est tenu de se rendre aux convocations de la médecine du travail et aux examens médicaux obligatoires (visite d'embauche, visite annuelle, visite(s) périodique(s), visite de reprise).

12.2. Consignes de sécurité :

Toute personne présente dans l'établissement ou chez un Utilisateur ou Adhérent est tenue de se conformer aux prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles en matière d'hygiène et de sécurité, rappelées tant par le présent règlement intérieur que par les notes de service qui le complètent ou par les instructions du personnel d'encadrement et le règlement intérieur propre à chaque Utilisateur ou Adhérent.

12.3. Doivent être rigoureusement observées :

- les consignes afférentes au poste de travail ;
- celles relatives au port de vêtements ou à l'utilisation d'autres moyens de protection ;
- celles rappelées par les panneaux affichés dans l'établissement ou chez l'Utilisateur ou Adhérent.

12.4. Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

Conformément aux articles R.4321-4 et R4323-3et suivants du Code du travail, chaque Utilisateur a pris des mesures préventives concernant l'équipement individuel.

12.5. Procédure d'alerte et faculté de retrait :

Tout salarié qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé doit en avertir immédiatement son supérieur hiérarchique.

Il peut, en outre, se retirer de cette situation de travail et doit immédiatement signaler son retrait à son supérieur hiérarchique chez l'Utilisateur ou Adhérent et au Groupement d'Employeurs.

La faculté de se retirer d'une telle situation de travail doit être exercée de telle manière qu'elle ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

12.6. Accidents du travail :

Tout témoin ou toute victime d'un accident survenu au cours du travail doit, dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures, sauf en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer l'Utilisateur et Adhérent et le Groupement d'Employeurs.

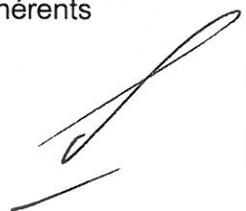
12.7. Le personnel peut utiliser le local réservé aux premiers soins disponible éventuellement chez l'Utilisateur après avoir averti son supérieur hiérarchique chez l'Utilisateur ou Adhérent.

12.8. Interdiction de fumer :

Conformément aux lois de santé publique il est rappelé qu'il est interdit de fumer dans tous les locaux collectifs ouverts.

12.9. Urgences :

Lorsque l'urgence le justifie, la Direction du Groupement d'Employeurs et les Utilisateurs ou Adhérents peuvent prendre de nouvelles prescriptions qui reçoivent application immédiate.





V. Entrée en vigueur et modifications du règlement

Art.13. – Date d'entrée en vigueur

13.1. Ce règlement entre en vigueur le 29.03.2013 ; il a été préalablement affiché conformément aux dispositions du Code du travail et déposé au secrétariat du Conseil de prud'hommes.

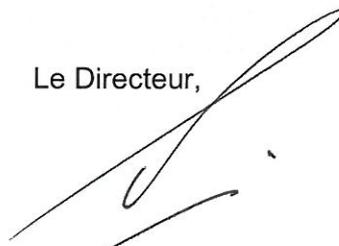
13.2. Conformément à l'article L1321-4 du Code du travail, ce règlement a été soumis aux membres du CE. Son avis a été adressé à l'inspecteur du travail en même temps que 2 exemplaires du règlement.

Art.14. – Modifications ultérieures

14.1. Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement sera, conformément au Code du travail, soumis à la même procédure, étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au groupement du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Fait à Anglet, le 25/06/2013

Le Directeur,



C. ROCHEREAU