

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Du

## Conservatoire Maritime du Havre

### Article 1 : Objet

En application des articles L. 311-1 et suivants du code du travail, un règlement intérieur est mis en place.

Le présent règlement a pour objet de :

- Préciser les règles en matière d'hygiène et de sécurité ;
- Rappeler l'interdiction absolue d'agissements de harcèlement ;
- Fixer les règles relatives à la discipline ;
- Rappeler les garanties inhérentes à l'application de ces règles.

Toute autre prescription générale et permanente relevant de ces domaines sera considérée comme une adjonction au présent règlement, dont l'entrée en vigueur sera soumise aux mêmes règles.

Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire en est communiqué à chaque nouveau salarié et à chaque nouvel adhérent. Il est affiché dans le hangar.

### Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent règlement dans son intégralité s'appliquent à l'ensemble des salariés (en insertion et permanents) du Conservatoire Maritime.

Il s'applique également aux travailleurs intérimaires, aux stagiaires ou salariés des associations ou entreprises extérieures intervenant au Conservatoire Maritime en matière d'hygiène et de sécurité (sauf Articles 5, 8 et 12).

Il s'applique également aux adhérents et aux intervenants extérieurs sauf pour les articles 5, 8 et 12.

Le règlement trouve application dans l'ensemble des locaux de la structure ainsi que ses éventuelles dépendances (parking ...)

Toutes personnes (salariés, intervenants extérieur ou adhérents) acceptent de ce fait ce règlement intérieur et déclarent s'y soumettre entièrement.

### Article 3 : Sécurité (Articles L4121-1 à L4121-5 du Code du travail)

- Chaque salarié doit respecter les consignes de sécurité propres à son poste de travail et suivre les formations dispensées en matière de prévention des risques professionnels.
- Le port des équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire lorsque la nature du travail l'exige (Article R4321-4). Le non-respect de cette obligation pourra entraîner une sanction.

- Tout accident, même bénin, doit être immédiatement signalé à l'encadrant et consigné dans le registre des accidents du travail.
- Il est strictement interdit de manipuler des machines ou des équipements sans formation préalable et autorisation de l'encadrant.
- En cas de situation dangereuse, le salarié doit en avertir immédiatement son supérieur hiérarchique.

## **Article 4 : Hygiène (Articles L4121-1 et R4228-1 du Code du travail)**

- Les espaces de travail, de repos et les sanitaires doivent être maintenus propres et rangés. Chaque utilisateur est tenu de nettoyer après son passage.
- Une hygiène corporelle correcte est exigée afin de préserver la santé de tous et garantir des conditions de travail agréables.
- L'association met à disposition des moyens pour assurer la propreté des lieux (produits de nettoyage, poubelles, etc.).
- L'utilisation des sanitaires doit se faire dans le respect des autres usagers et les consignes d'entretien doivent être respectées.

## **Article 5 : Visite médicale du travail (Articles R4624 - 10 du Code du travail)**

- Les salariés du Conservatoire Maritime sont tenus de se soumettre aux examens prévus par la réglementation relative à la Médecine du Travail, à la date et à l'heure qui lui seront indiquées.
- La non-présentation à une convocation du service de la Médecine du Travail est susceptible d'entraîner une sanction prévue au règlement Intérieur.
- Chaque salarié est également tenu de réaliser les examens complémentaires demandés par le Médecin du Travail et de lui transmettre les résultats dans les plus brefs délais.

## **Article 6 : Interdiction de l'alcool, des drogues et des substances illicites (Articles R4228-20 et R4228-21 du Code du travail)**

- Durant les heures de travail, il est interdit d'introduire, de consommer ou d'être sous l'emprise d'alcool, de drogues ou de toute substance illicite sur le lieu de travail et ses abords.
- Tout salarié ou adhérent en état d'ébriété ou sous l'influence de substances interdites pourra être immédiatement exclu des locaux et pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires.
- Des tests de dépistage pourront être réalisés en cas de soupçon raisonnable (Article L4122-1). Tout refus sera considéré comme une faute grave. Le salarié ou l'adhérent pourra faire la demande d'une contre-expertise (qui sera à la charge de l'employeur).

## **Article 7 : Tabac et vapotage (Article L3513-6 et R3513-2 du Code de la santé publique)**

- Il est interdit de fumer ou de vapoter dans les locaux et les zones de travail.
- Un espace fumeur est prévu à cet effet et ce uniquement durant les temps de pause prévues et en respectant la propreté des lieux.

## **Article 8 : Absences et retards (Articles L1234-1 et L1331-1 du Code du travail)**

- Toute absence d'un salarié doit être signalée dès que possible à l'encadrant et justifiée par un document officiel (certificat médical, convocation administrative, etc.).
- Tout retard doit être signalé immédiatement. Les retards répétés ou non justifiés pourront entraîner des sanctions.
- Un abandon de poste injustifié pourra donner lieu à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat.

## **Article 9 : Entretien des locaux et du matériel (Articles L4121-1 et R4321-4 du Code du travail)**

- Chaque salarié ou adhérent est responsable du matériel qui lui est confié et doit veiller à son bon état de fonctionnement.
- Toute dégradation volontaire ou utilisation abusive du matériel sera sanctionnée.
- Les espaces de travail et les locaux communs doivent être laissés en bon état après chaque utilisation.

## **Article 10 : Lutte contre les discriminations et le harcèlement (Articles L1132-1, L1152-1 et L1153-1 du Code du travail)**

- Toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance ou non à une religion est strictement interdite.
- Le harcèlement moral, caractérisé par des comportements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail, est interdit et sanctionné.
- Le harcèlement sexuel, défini par des propos ou comportements à connotation sexuelle imposés à une personne et portant atteinte à sa dignité, est strictement prohibé.
- Toute victime ou témoin de discrimination ou de harcèlement doit alerter immédiatement les responsables ou un membre du Bureau.

## Article 11 : Utilisation des véhicules professionnels

- Les véhicules professionnels sont strictement réservés aux missions du chantier d'insertion. Toutefois à titre exceptionnel, ils pourraient être prêtés, avec accord du Président de l'association.
- Seules les personnes autorisées et titulaires du permis de conduire approprié peuvent les utiliser.
- Il est interdit d'utiliser les véhicules à des fins personnelles.
- Le port de la ceinture de sécurité est obligatoire. Tout usage du téléphone au volant est interdit.
- Les véhicules doivent être rendus propres et en bon état. Tout dysfonctionnement doit être signalé immédiatement à l'encadrant ou à un membre du bureau.
- En cas d'accident, l'utilisateur doit avertir immédiatement l'encadrant ou un membre du bureau et remplir un constat dans les meilleurs délais.

## Article 12 : Sanctions et droit des salariés (Articles L1331-1 à L1333-2 du Code du travail)

Le non-respect du présent règlement pourra entraîner des sanctions disciplinaires graduées :

- **Avertissement oral ou écrit** : en cas de première infraction mineure.
- **Blâme** : en cas de récidive ou d'infraction plus grave.
- **Mise à pied disciplinaire** : suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération, pour une durée déterminée.
- **Licenciement pour faute grave** : en cas de manquements répétés ou de comportement inacceptable mettant en danger la sécurité ou le bon fonctionnement de la structure.

### Droits des salariés en matière disciplinaire :

- Avant toute sanction, le salarié sera convoqué à un entretien préalable afin de pouvoir présenter ses explications.
- Toute sanction sera notifiée par écrit et versée au dossier du salarié.
- Le salarié a le droit de contester la sanction et de se faire assister par un représentant du personnel ou un conseiller extérieur.

## Article 13 : Protection des données personnelles (RGPD - Règlement UE 2016/679)

- Les données personnelles des salariés sont collectées et traitées conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).
- Seules les données strictement nécessaires à la gestion administrative, à la sécurité et au bon fonctionnement du chantier d'insertion sont collectées.
- Chaque salarié dispose d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition sur ses données personnelles. Toute demande doit être adressée par écrit au Président de l'Association.
- Les données ne seront conservées que pour la durée nécessaire et ne seront pas transmises à des tiers sans accord préalable du salarié ou de l'adhérent, sauf obligations légales.

## **Article 14 : Fouille des vestiaires et des placards**

- L'encadrant technique est autorisé à procéder à une fouille des vestiaires du personnel en cas de suspicion légitime (vol, détention de substances interdites, etc.).
- Cette fouille devra être réalisée en présence d'un témoin et dans le respect de la dignité du salarié concerné.
- Tout refus injustifié pourra être considéré comme une faute et entraîner une sanction disciplinaire.
- Les membres du Bureau sont autorisés à procéder à une fouille des bateaux et des placards éventuels des adhérents en cas de suspicion légitime (vol, détention de substances interdites, etc.).
- Cette fouille devra être réalisée en présence d'un témoin et dans le respect de la dignité de l'adhérent concerné.
- Tout refus injustifié pourra être considéré comme une faute et entraîner une sanction disciplinaire.

## **Article 15 : Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur dès sa diffusion à l'ensemble des salariés et des adhérents et est affiché dans le hangar.

Il doit être respecté par tous.

Il est communiqué et commenté à tous les salariés lors de leur recrutement. Cette communication est attestée par émargement.

Il est de même porté à la connaissance de tous les adhérents lors de leur adhésion.

Fait au Havre

le 26 Avril 2025

Le Président