



RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ESPACE LMcompany

97 RUE DES ORTEAUX 75020 Paris

Dispositions générales

Article I : Objet et champ d'application

1.1 Le présent règlement a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L 122- 33 et suivants du Code du Travail, de préciser certaines dispositions d'hygiène et de sécurité, de fixer les règles relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions applicables, de rappeler les garanties de procédure prévues à l'article L 122-41 du Code du Travail dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires.

Les dispositions du présent règlement intérieur ont vocation à s'appliquer :

- à l'ensemble des usagers des espaces gérés par l'association LMcompany
- à l'ensemble du personnel et, d'une manière générale, à toute personne physique ou morale présente, à quelque titre que ce soit, au sein des espaces gérés par l'association LMcompany (ex : personnels d'organismes extérieurs ou hébergés, prestataires, visiteurs, volontaires, stagiaires, collaborateurs bénévoles, résidents artistiques....).

Le présent document fixe exclusivement :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'association ou l'établissement,
- 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 sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés tels qu'ils résultent de l'article L.122-41.
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.
- Les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle et relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

1.2 Destiné à organiser la vie dans l'Association, ce règlement s'impose à tous les salariés, les stagiaires, les personnes en service civil volontaire ou en réparation pénale et aux bénévoles, sous la responsabilité des responsables de service chargés de veiller à son application.

1.3 Les dispositions de ce règlement relatives à l'hygiène et à la sécurité s'appliquent également à toute personne utilisant les espaces gérés par l'association LMcompany.

1.4 Si des dispositions spéciales sont prévues en raison de nécessités de service, elles feront l'objet de notes de service établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dans la mesure où elles porteraient sur des prescriptions permanentes.

1.5 Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire est à la disposition de chaque membre du personnel en téléchargement sur le site web de l'association LMcompany ou en consultation depuis les différents accueils des espaces gérés par l'association LMcompany.

Comportement général

1-6 Le comportement des personnes (notamment acte, attitude, propos ou tenue) ne doit pas être de nature :

- à porter atteinte à la santé, l'hygiène et la sécurité des personnes et des biens dans les espaces gérés par l'association LMcompany ;
- à porter atteinte au bon fonctionnement et à l'image de l'association LMcompany .

1-7 D'une manière générale, le comportement des personnes doit être conforme aux règles communément admises en matière de respect d'autrui et de civilité, ainsi qu'aux lois et règlements en vigueur.



1-8 L'association LA MÉTISSE ne peut être tenue pour responsable de la disparition ou de l'atteinte aux biens personnels, lesquels sont toujours réputés demeurer sous la garde de leur propriétaire ou détenteur.

Hygiène et Sécurité

Article II : Hygiène

2.1 Les dispositions visant à l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène figurent dans le présent article et dans des notes de service affichées sur les panneaux prévus à cet effet.

2.2 Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues.

2.3 La consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite sauf dans des circonstances exceptionnelles (Art. R 232-2-4 du Code du Travail).

2.4 L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif prévue par la loi du 10 janvier 1991 s'applique dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail. En conséquence, il est interdit de fumer dans l'ensemble des locaux de l'association sans distinction.

2.5 Les infractions aux obligations relatives à l'hygiène donneront lieu éventuellement à l'application de l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Article III : Sécurité

Conformément aux principes généraux de la Directive Cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989, l'employeur doit prendre les mesures pratiques nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs et protéger leur santé.

3.1 Les dispositions visant à l'application des prescriptions légales et réglementaires relatives à la sécurité des travailleurs figurent dans le présent article et dans des notes de service affichées sur les panneaux prévus à cet effet.

3.2 L'utilisation des moyens réglementaires de protection contre les accidents mis à la disposition du personnel est obligatoire.

3.3 Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile.

3.4 Tout salarié ou usager des lieux ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement des machines est tenu d'en informer son supérieur hiérarchique.

3.5 Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail doit immédiatement être porté à la connaissance du responsable hiérarchique de l'intéressé et au Directeur Général.

3.6 En application des dispositions légales en vigueur (Art. R 241-48 et suivants), le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise.

3.7 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.

3.8 En application du décret N° 91-451 du 14 mai 1991, le travail sur écran est aménagé de telle sorte que le temps de travail sur écran est périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité (alternance avec une tâche ne demandant pas de regarder un écran). L'aménagement permet une interruption d'au moins 5 minutes toutes les heures si la tâche est intensive ou bien d'un quart d'heure toutes les 2 heures si la tâche l'est moins.

Article IV : Exercice du droit d'alerte et du droit de retrait

4.1 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, sauf s'il en résulte un risque grave et imminent pour autrui, conformément aux dispositions de l'article L 231-8 du Code du Travail. Il devra en informer son supérieur hiérarchique. Le danger grave et imminent peut être défini comme une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité de la vie ou de la santé d'un travailleur dans un proche délai. C'est l'existence d'une situation dangereuse qui légitime le retrait du salarié. La notion de danger peut émaner d'une



machine, d'un processus de fabrication, d'une ambiance de travail. Le danger peut être susceptible de se concrétiser. La menace d'un danger suffit pour exercer ce droit de retrait.

Dispositions relatives à la discipline

Article V : Horaire de travail

5.1 Les horaires de travail sont définis selon les services.

Des sanctions disciplinaires pourront être éventuellement envisagées par l'entreprise à l'encontre de salariés récalcitrants et récidivistes qui ne respecteraient pas ces horaires de manière non-justifiée.

5.2 Les personnes dans l'association pour stage ou réparation pénale doivent dès leur arrivée à l'association LA MÉTISSE signifier leur présence à leur référent, idem lorsqu'ils partent.

Article VI : Retards, absences et sorties pendant les heures de travail

6.1 Tout retard doit être justifié auprès du Responsable de Service.

6.2 Toute absence doit être notifiée par téléphone ou email au Responsable de Service. En cas de maladie ou accident un certificat médical doit être envoyé. Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction.

6.3 L'absence pour enfant malade ou conjoint gravement malade devra être justifiée par un certificat médical attestant que la présence du salarié est nécessaire pour une durée précisée.

6.4 Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles ; elles sont subordonnées à un accord du Responsable du Service.

6.5 Les cas pour lesquels des autorisations de sorties peuvent être accordées sont les suivants :

- Employé malade sur les lieux de travail et regagnant son domicile,
- Événement familial grave survenant inopinément,
- Convocation impérative d'une administration, démarche administrative importante,
- Convocation dans un centre de sécurité sociale,
- Visite médicale sur rendez-vous chez un médecin spécialiste,
- Examen de laboratoire,
- Exercice du droit d'alerte ou de retrait face à un danger grave et imminent.

Hormis ce dernier cas (voir 4.1), les personnes se trouvant dans les cas énumérés ci-dessus feront viser une autorisation de sortie au responsable hiérarchique concerné.

Les absences correspondantes à ces autorisations de sortie ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Les heures de formation dans le cadre du plan de formation, ainsi que le temps passé à des examens universitaires ou professionnels sont assimilées à du temps de travail effectif.

Article VII : Accès et utilisation des locaux

7.1 L'accès aux bureaux des espaces gérés par l'association LM company est interdit aux personnes non habilitées.

7.2 Tout aménagement ou modification des locaux, changement de serrure doit être soumis à l'autorisation préalable du directeur.

7.3 Les locaux sont réservés exclusivement aux activités professionnelles de ses membres. Cependant les locaux peuvent accueillir des répétitions, des réunions, des expositions, des manifestations et dans la limite de 10 personnes par manifestation sous réserve d'avoir obtenu les autorisations auprès de la direction et de rendre l'espace propre. Dans le cas contraire, la caution déposée au préalable sera encaissée.

Article VIII : Exécution du travail

8.1 Dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées, les salariés doivent se conformer aux directives qui leur sont données dans leur fiche de poste ou par leurs supérieurs hiérarchiques.



Article IX : Utilisation des locaux, du matériel et du téléphone

9.1 Les salariés, stagiaires, volontaires et bénévoles ne sont pas habilités à se faire domicilier eux-mêmes à l'adresse de l'association, ils doivent en faire la demande auprès de la direction.

9.2 Les salariés, stagiaires, volontaires et bénévoles ne sont pas autorisés à expédier correspondance et/ou colis personnels aux frais de l'entreprise.

9.3 Il est toléré que le personnel et les bénévoles fassent un usage raisonnable à titre privé du téléphone ou des messageries électroniques. Sauf impératif, il est demandé de ne pas passer d'appel vers des téléphones portables via le standard.

9.4 Il est toléré que le personnel et les bénévoles fassent un usage raisonnable à titre privé de l'accès professionnel à Internet mis à leur disposition. L'utilisation excessive des imprimantes pour un usage personnel doit être évitée. 9.5 En ce qui concerne le matériel, les maladroites répétées entraînant des détériorations volontaires ou des destructions motiveront des sanctions disciplinaires adaptées.

Article X : Manquement aux règles relatives à la discipline

10.1 Tout manquement aux règles relatives à la discipline donnera lieu à l'application de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

Article XI : Abus d'autorité en matière sexuelle dans le travail - harcèlement moral

11.1 Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, exercé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié 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 (art. L 122-46 du Code du Travail). Conformément à l'article L 122-47 du Code du Travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

11.2 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 répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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.

Est passible d'une sanction disciplinaire et de sanctions pénales tout salarié ayant procédé aux agissements répétés de harcèlement moral.

Sanctions

Article XII : Dispositions générales

12.1 Tout comportement considéré comme fautif par l'association LMcompany pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance.

Article XIII : Liste des sanctions applicables

13.1 Echelle des sanctions

Sont susceptibles d'être mises en oeuvre dans l'entreprise, les sanctions suivantes :

Les avertissements écrits,

Le licenciement pour faute disciplinaire.



Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement.

13.2 Cas particulier de l'avertissement

L'avertissement oral, simple mise en garde, ne saurait avoir aucune incidence, immédiate ou différée, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié auquel il s'adresse. Il a pour objet exclusif de prévenir l'intéressé.

13.3 Cas particulier de l'avertissement écrit

L'avertissement écrit sera susceptible de constituer ultérieurement une circonstance aggravante justifiant une sanction plus lourde.

Garanties de procédure

Article XIV : Sanction autre que le licenciement

14.1 Aucun fait fautif ne peut être sanctionné au-delà d'un délai de deux mois à compter de leur connaissance par l'employeur.

14.2 Aucune sanction ne peut être appliquée à un salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

14.3 A l'exception des avertissements, toute sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié est soumise à la procédure suivante, prévue à l'article L 122-41 :

1. Convocation à un entretien préalable,
2. Entretien, durant lequel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'Association. Au cours de cet entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée,
3. Notification écrite et motivée de la sanction retenue.

14.4 La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

14.5 Si l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure précitée ait été observée.

Article XV : Licenciement disciplinaire

15.1 Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L 122-14 à L 122-2 du Code du Travail.

Article XVI : Entrée en vigueur

16.1 Ce règlement intérieur, soumis et validé par le conseil d'administration de l'association, entrera en vigueur le 1er avril 2009.

Il a été affiché dans les lieux prévus à cet effet et est disponible en téléchargement à l'adresse internet suivante : www.la-metisse.com

Article XVII : Modifications

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement serait, 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 à l'Association, serait nulle de plein droit.

Dispositions applicables aux collaborateurs et usagers

Article XVIII : Liberté et obligation des usagers

18.1 Les usagers doivent être respectueux des lieux, des collaborateurs et des autres usagers. Tout manquement de respect, manifestation d'agressivité donnera lieu à une exclusion des lieux pour une durée définie par la direction. Cette exclusion sera accompagnée pour les mineurs d'une lettre adressée aux parents.

18.2 Les usagers mineurs, obtiendront leur carte d'accès une fois présentés l'autorisation parentale et le carnet scolaire.



Article XIX : Ateliers

Tout professeur désirant dispenser un atelier doit être membre ou adhérent d'une association, qui elle-même doit adhérer à LMcompany.

Une page sera mise en ligne sur notre site, présentant l'association et l'atelier.

L'association devra nous mettre à disposition : statuts, déclaration au journal officiel, ainsi que l'assurance.

Elle versera une adhésion annuelle. A chaque séance, elle reversera 1 euro pour les -12 ans et 2 euros pour les adultes.

Approuvé par le conseil d'administration de l'association LMcompany à Paris le 01/07/2018