

REGLEMENT INTERIEUR
DE L'ECOLE DE CONDUITE STALINDRIVE

PREAMBULE

Le présent règlement intérieur a pour objet, conformément à la loi, de préciser l'application à l'Ecole de conduite STALINDRIVE de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline. Il énonce également les dispositions relatives à la procédure disciplinaire.

Il est destiné à garantir la bonne organisation et le bon fonctionnement de la société, afin que l'exécution des tâches puisse s'effectuer dans des conditions satisfaisantes.

Il est complété, le cas échéant, par des notes de service établies conformément à l'article L1321-5 du code du travail dans la mesure où elles portent prescriptions générales et permanentes en ces matières.

Ce règlement s'applique au personnel de l'établissement ainsi qu'aux élèves qui doivent s'y conformer sans restriction ni réserve.

L'Ecole de conduite STALINDRIVE applique les règles d'enseignement selon les lois en vigueur et notamment l'arrêté ministériel relatif au référentiel pour l'éducation à une motricité citoyenne (REMC) en vigueur depuis le 1/07/2014.

Les règles concernant l'hygiène et la sécurité ainsi que la discipline générale s'appliquent également à toute personne présente dans l'entreprise en qualité de salarié d'une entreprise intérimaire, d'une entreprise extérieure quelle que soit la forme de son intervention, ou de stagiaire.

Elles sont applicables non seulement dans l'établissement proprement dit, mais également dans ses dépendances.

Les dispositions qui suivent s'entendent sous réserve des dispositions légales relatives à la mission des représentants du personnel et des délégués syndicaux, définie par les dispositions du livre IV du Code du Travail.

Un exemplaire de ce règlement est communiqué à chaque nouveau salarié lors de son embauche.

I - SECURITE ET HYGIENE

1.1 Règles générales de prévention et sécurité

La prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles est impérative. En particulier, elle exige de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité.

A cet effet, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans la société doivent être strictement respectées, sous peine de sanctions disciplinaires.

Des notes de services fixent les consignes, chaque fois qu'il y a lieu, elles complètent, en tant que de besoin, les prescriptions définies ci-après, qui sont applicables dans tous les cas.

Les élèves ont, en outre, l'obligation de respecter toutes les consignes particulières qui leur sont données par le personnel d'encadrement pour l'exécution de leur travail, et notamment les consignes de sécurité spécifiques à cette exécution.

1.2 Règles destinées au personnel de l'autoécole :

1.2.1 Vidéosurveillance

Tout accident survenu dans les locaux de la société ou dans une voiture de conduite doit être immédiatement déclaré par l'élève concerné au responsable de l'établissement.

II - DISCIPLINE

2.1 Discipline générale

Le personnel est soumis à la subordination envers tout élément de l'encadrement, que ce personnel soit placé directement ou non sous l'autorité de celui-ci.

L'élève doit se conformer aux instructions de son moniteur, tant pendant les cours de formation théorique que pendant les cours de conduite.

Tout acte de nature à troubler le bon ordre et la discipline est interdit. Sont, notamment, considérés comme tels :

- se rendre à l'autoécole en état d'ivresse ou sous l'effet d'un produit stupéfiant,
- introduire des boissons alcoolisées ou des produits stupéfiants à l'autoécole,
- introduire ou faciliter l'introduction dans les parties privatives de la société de personnes étrangères à celle-ci,
- pour le personnel de la société, rester à son poste de travail sans autorisation en dehors des heures fixées par l'horaire,
- fumer ou vapoter dans l'entreprise,
- effectuer des travaux personnels,
- dégrader, retirer ou modifier les affichages présents sur les panneaux de la direction ou sur ceux dévolues aux représentants du personnel et organisations syndicales,
- dégrader le matériel de l'autoécole,
- se livrer à des actes de nature à provoquer des accidents de personnes ou de matériels.

2.2 Règles spécifiques au personnel de l'autoécole :

2.2.1 Retards – Absences du personnel :

Tout retard doit être justifié auprès de la Direction et donne lieu à déduction proportionnelle du temps de travail. Tout retard non justifié est passible de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

Toute absence doit être justifiée dans les 48 heures. Toute absence non justifiée dans ce délai pourra faire l'objet de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié devra faire parvenir dès que possible un certificat médical justifiant son état et prévoyant la durée probable de son incapacité. Toute prolongation devra faire l'objet d'un certificat médical la justifiant et prévoyant sa durée probable. La Direction se réserve la possibilité de faire procéder à des contre-visites médicales.

2.2.2 Congés payés du personnel :

Les congés payés sont accordés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Il est rappelé que le respect des dates de congés est impératif pour l'ensemble du personnel. Tout retour tardif doit faire l'objet d'une information immédiate de l'entreprise et être justifié lors de la reprise du travail.

2.2.3 Rémunérations occultes :

Il est rappelé qu'il est interdit au personnel d'accepter toute rémunération occulte.

3.1 Sanctions disciplinaires à l'encontre du personnel de l'autoécole :

3.1.1 Nature, échelle des sanctions :

En cas de faute, ou de manquement à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur (ou notes de service ou consignes prises en application), la Direction pourra appliquer l'une quelconque des sanctions suivantes quelle que soit l'ancienneté du salarié :

- avertissement : réprimande écrite destinée à attirer l'attention,
- mise à pied disciplinaire: suspension temporaire à titre de sanction pouvant varier de 1 journée à 8 jours maximum sans rémunération,
- mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction,
- rétrogradation : affectation à un emploi de classement inférieur à titre de sanction emportant diminution de la rémunération, la non-acceptation du salarié entraînant la mise en œuvre d'une procédure de licenciement,
- licenciement : rupture du contrat au terme du préavis,
- licenciement pour faute grave : rupture immédiate du contrat sans indemnité de préavis, ni licenciement,
- licenciement pour faute lourde : rupture immédiate du contrat sans indemnité de préavis, ni de licenciement, ni de congés payés.
- rupture immédiate du préavis : sanction applicable à un salarié qui commet une faute grave en cours de préavis, et privative de l'indemnité de licenciement.

Cet ordre d'énumération est donné à titre purement informatif et ne lie pas l'employeur.

3.1.2 Procédure disciplinaire :

La procédure applicable en matière disciplinaire est déterminée par les articles suivants du Code du Travail :

Article L 1332-1

"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".

Article L 1332-2

"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.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé".

Article L 1332-3

"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".

Article R 1332-1

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 ; ^[L1153-1]

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. »

Article L 1153-2

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une 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 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. »

Article L 1153-3

« 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. »

Article L1153-4

"Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L 1153-1 à L 1153-3 est nul".

Article L 1153-6

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

V – HARCELEMENT MORAL

Les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral sont les suivantes:

Article L 1152-1

"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".

Article L 1152-2

« 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, de mutation 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. »