



Règlement intérieur Salariés

Par **Archangel**, le **20/06/2017** à **14:20**

Bonjour,rrnrNous établissons dans notre association un règlement intérieur pour les salariés. Nous intégrons évidemment dans ce règlement les questions relatives aux harcèlements moraux et sexuels ainsi qu'au sexisme. rnrnEst-ce que nous pouvons intégrer dans ce règlement qu'une condamnation pour de tels faits (mais aussi et notamment dans le cas de condamnation pour pédophilie) en dehors de l'association constitue un motif de licenciement ? Comment pouvons nous formaliser cela ?rnrnNous vous remercions par avance pour vos avis avisés.rnrnAmicalement.

Par **morobar**, le **21/06/2017** à **08:35**

Bonjour,rnCe genre de disposition ne pourra pas être intégrée au règlement intérieur.rnCelui-ci n'énumère pas les situations conduisant au licenciement, autrement toute situation non reprise ne pourrait déboucher sur le licenciement.rnLe règlement se contente d'évoquer l'échelle des sanctions à disposition de l'employeur, depuis l'avertissement simple à la mise à pied de 5/10/15 jours...

Par **Archangel**, le **22/06/2017** à **15:11**

Bonjour Morobar,rrnrMerci pour l'information. Une question qui en découle: pouvons nous intégrer dans le règlement intérieur une phrase type: le salarié devrait informer de toute condamnation inscrite sur son casier judiciaire B3. rnMerci par avance.

Par **morobar**, le **22/06/2017** à **17:09**

Bjr,rnC'est le genre de disposition qu'il sera difficile de relever. Il appartiendra à l'employeur de justifier l'impossibilité de faire perdurer le contrat de travail, avec une inscription au casier.