

REGLEMENT INTERIEUR

CHAPITRE I : PREAMBULE – DISPOSITIONS GENERALES

PREAMBULE

Les principes et les objectifs généraux

Article 1 - Objet et champ d'application

- 1.1. *Conformément à la loi (Code du Travail, Article L. 122-33), ce règlement fixe les règles de discipline intérieure en rappelant les garanties dont leur application est entourée, et précise certaines dispositions d'hygiène et de sécurité.*
- 1.2. *Destinée à organiser la vie au Cercle des Nageurs de la Région de Basse-Terre dans l'intérêt de tous, ce règlement s'impose à chacun dans l'association, en quelque endroit qu'il se trouve, voire hors de l'association à l'occasion d'une mission effectuée pour son compte.
La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder les dérogations justifiées.*
- 1.3. *Les dispositions de ce règlement relatives à la discipline (II), à l'hygiène et la sécurité (III) s'appliquent également aux stagiaires présents au sein du Cercle des Nageurs de la Région de Basse-Terre et de façon générale, à toute personne qui exécute un travail dans l'association, qu'elle soit liée ou non par un contrat de travail.*
- 1.4. *Des dispositions spéciales pourront éventuellement être établies pour fixer les conditions applicables à une catégorie de personnel ou à un service de l'association.*

- 1.5- Un exemplaire sera communiqué à chaque nouveau salarié, lors de son embauche ou son entrée au Cercle des Nageurs de la Région de Basse-Terre, pour qu'il en prenne connaissance.

CHAPITRE II : REGLES RELATIVES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LA DISCIPLINE

Article 2- Horaire de travail

- 2.1- Les salariés doivent respecter l'horaire de travail affiché pour chaque service. Ils devront respecter les modifications de l'horaire éventuellement décidées par la direction dans les limites et le respect des procédures imposées par la loi. Toutefois, à titre exceptionnel, il pourra être envisagé certains aménagements d'horaires (missions extérieures, plannings...) Tout retard non justifié pourra entraîner des sanctions sous réserve des droits des représentants du personnel.
- 2.2- Conformément à la législation en vigueur, la durée du travail s'entend du travail effectif. Ceci implique que chaque salarié se trouve à son poste aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.
- 2.3- Il est interdit au personnel d'introduire ou de faire introduire sur son lieu de travail des personnes étrangères à l'association, sans raison de service sauf dispositions légales particulières ou sauf autorisation de la direction.

Article 3 – Sorties pendant les heures de travail – absences

- 3.1- Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles ; elles sont subordonnées à une autorisation délivrée par la direction.

Sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux et ce dans les conditions énumérées ci-dessus, les absences non autorisées constituent une faute et entraînent le cas échéant l'application de sanctions disciplinaires.

- 3.2- Le cas pour lesquels des autorisations de sorties peuvent être accordées sont les suivants :

- Salarié malade sur les lieux de travail et regagnant son domicile ;
- Evénements familiaux grave survenant inopinément ;
- Convocation impérative d'une administration.

- 3.3- En cas d'absence, quelle qu'en soit la cause, le salarié doit transmettre à l'association dans les 48 heures un certificat médical ou toutes autres pièces justifiant l'absence du salarié.

A défaut de production de ce certificat ou de ce document dans le délai imparti, toute absence sera réputée injustifiée et pourra entraîner une sanction.

- 3.4- *Les salariés sont tenus de respecter les dates de congés payés sous peine de sanctions disciplinaires. Toute demande de congé devra être formulée 20 jours à l'avance afin de prévoir au remplacement éventuel du salarié.*

Article 4 – Usage du matériel de l'association

- 4.1- *Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail ; il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles, sans autorisation. Il est également interdit d'envoyer toute correspondance personnelle aux frais de l'association.*
- 4.2- *Lors de la cessation de son contrat de travail tout salarié doit, avant de quitter le Cercle des Nageurs de la Région de Basse-Terre, restituer tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l'association.*
- 4.3- *En cas de nécessité, notamment en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets et de matériels appartenant à l'association ou pour des raisons de sécurité collective si l'activité de l'association l'exige, il pourra être procédé à des fouilles dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de la personne.*
Le salarié sera averti du droit de s'opposer à un tel contrôle. Il pourra exiger la présence d'un témoin (salarié ou représentant du personnel) lors de cette vérification.
En cas de refus de l'intéressé, la direction devra avoir recours à un officier de police judiciaire.

Article 5 – Usage des locaux de l'association

- 5.1- *Les locaux du Cercle des Nageurs de la Région de Basse-Terre sont exclusivement réservés aux activités professionnelles de ses membres. Il ne doit pas y être fait de travail personnel. Les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas d'urgence et soumises à autorisation de la hiérarchie.*
- L'usage des téléphones portables à titre personnel est interdit pendant les heures de travail, sauf pendant les temps de pause.*
- L'utilisation des micro-ordinateurs et d'internet sont réservés à un usage strictement professionnel. Leur usage à titre personnel est strictement interdit. Il est formellement interdit d'introduire et d'utiliser des logiciels externes à ceux acquis par l'association ainsi que toutes copies de logiciels.*
- 5.2- *L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux réservé à cet effet, les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées ou détruites.*
- En vue d'éviter toute dégradation, l'affichage d'objets décoratifs (posters, cartes postales...) est soumis à autorisation préalable de la direction.*

- 5.3- *Il est interdit au personnel de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail sans une autorisation préalable de la direction.*
- 5.4- *Il est interdit d'effectuer dans les locaux de l'association, sans autorisation, des collectes, distributions et affichages à l'exception de celles liées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel dans les limites fixées par la loi.*

Article 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 ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que l'ensemble des instructions diffusées par voie de notes de service et d'affichage. Tout acte contraire à la discipline est passible de sanctions.*

Il doit en plus faire preuve de correction dans son comportement vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie, sous peine de sanctions.

Article 7 – Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel

- 7.1- *L'article L. 122-46 du Code du Travail dispose que :*

- *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, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à 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.*

- 7.2- *L'article L. 122-47 dispose qu'est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-16.*

- 7.3- *En conséquence, tout salarié du Cercle des Nageurs de la Région de Basse-Terre dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 7-2, cette sanction étant précédée de la procédure rappelée à l'article 9.*

Article 8 – Interdiction et sanctions du harcèlement moral

Selon les dispositions de l'article L122-49 du Code du Travail « 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, 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 nulle de plein droit. »

Par ailleurs, en application de l'article L122-50 du Code du Travail « est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L122-49 ».

CHAPITRE III : SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES

Article 9 – Sanctions disciplinaires

- 9.1- *Tout agissement violant les dispositions du règlement intérieur ou considéré comme fautif, pourra en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.*
- 9.2- *Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement.*
- *avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention ;*
 - *mise à pied disciplinaire de 6 jours maximum : suspension temporaire du contrat sans rémunération ;*
 - *mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction, (sans perte de rémunération) ;*
 - *rétrogradation : affectation à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur (Changement de poste avec perte de responsabilité et de rémunération) ;*
 - *licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement ;*
 - *licenciement disciplinaire pour faute grave : rupture du contrat de travail sans préavis, sans indemnité de licenciement ;*
 - *licenciement disciplinaire pour faute lourde : rupture du contrat de travail sans préavis, sans indemnité de licenciement et sans indemnité de congés payés.*

Article 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'association, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié », sera entourée des garanties de procédure prévue par les articles L. 122-41, R. 122-17, R. 122-18 R. 122-19 du Code du Travail.

CHAPITRE IV : HYGIENE ET SECURITE

Article 11 – Hygiène

- 11.1- Il est interdit de pénétrer ou de demeurer sur son lieu de travail en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.
- Il est également interdit d'introduire ou de distribuer dans les lieux de travail de la drogue ou des boissons alcoolisées.*
- Le cas échéant, il pourra être demandé aux salariés qui conduisent des véhicules automobiles de se soumettre à un alcootest si leur état présente un danger pour sa propre sécurité et celle des tiers, afin de faire cesser immédiatement cette situation.*
- Le salarié pourra toutefois demander à être assisté d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise.*
- 11.2- La consommation de boissons alcoolisées sur le lieu 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- Le décret du 29 mai 1992 prescrit une interdiction générale de fumer dans les entreprises.
- Il est interdit, pour des raisons d'hygiène et de santé, de fumer dans les locaux dans lesquels une telle interdiction a été formulée.*
- 11.4- Le refus du salarié de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Article 12 – Sécurité et prévention

- 12.1- Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées et conscient de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect. Toute utilisation de matériels et de produits ne rentrant pas dans le cadre des tâches énumérées lors de la prise de service, est interdite.
- 12.2- Conformément aux instructions ci-dessus, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation, et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé.

- 12.3- Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs, brancards...) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile.
- 12.4- Tout accident, même léger, survenu au cours du travail (ou du trajet) doit être porté à la connaissance du chef hiérarchique de l'intéressé le plus rapidement dans la journée même de l'accident, ou, au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime.
- 12.5- En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise.
- 12.6- Il est interdit d'utiliser tout appareil portatif musical (walkman ou autre...) pour effectuer son travail.
- 12.7- 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.

CHAPITRE V : ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT

Article 13 – Date d'entrée en vigueur

- 13.1- Ce règlement entre en vigueur le **15 Juillet 2013**. ; il a été préalablement affiché conformément aux dispositions du Code du Travail et déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes.
- 13.2- Conformément à l'article L. 122-36 du Code du Travail ce règlement a été soumis aux délégués du personnel.
- 13.3-

Article 14 – Modifications ultérieures

- 14.1- 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 du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.
- 14.2-

Signature du Président

Nom et Prénom du salarié

P. CONGRE

Signature du salarié
(précédée de la mention Lu et approuvé)