

REGLEMENT INTERIEUR SALARIE CNRBT

Article 1 : Régime

Le Cercle des Nageurs de la Région de Basse-Terre, (CNRBT), association régie par la loi 1901, à but non lucratif, peut employer des salariés. Ces derniers peuvent être placés sur le régime d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel ; sur une durée déterminée ou indéterminée.

Article 2 : Horaires

Les salariés employés par le CNRBT doivent respecter les horaires de travail effectif de même que le temps de pause. Aucun retard au travail, sauf cas de force majeure justifié et démontré, ne peut être accepté.

Article 3 : Equipements

Les salariés du CNRBT ont une tenue de travail (plusieurs exemplaires) offerte par leur employeur qu'ils doivent porter tout le temps de leur durée de travail et dès lors qu'ils opèrent pour le club. Et ceci, en toutes circonstances et en tous lieux.

Article 4 : Matériels pédagogiques

Le CNRBT met à la disposition de ses salariés du matériel pédagogique qu'ils se doivent d'utiliser pour réaliser les missions qui leurs sont confiées dans le cadre de leur contrat de travail. Une utilisation qui doit se faire avec précaution.

Article 5 : Comportement

Les salariés du CNRBT doivent respect et obéissance à leur employeur ainsi qu'aux dirigeants élus du Conseil d'Administration du CNRBT. Aucun dérapage, verbal ou physique, ne saurait être toléré, ni accepté.

Article 6 : Hiérarchie des fautes et des sanctions

Les Sanctions susceptibles d'être encourues par le salarié et l'ordre dans lequel elles ont vocation à être appliquées sont les suivantes :

L'avertissement : la convocation du salarié à un entretien préalable n'est pas obligatoire pour prononcer un avertissement, dès lors qu'il n'a pas d'incidence sur la présence dans l'association, la fonction, la carrière ou la rémunération. Elle intervient sur des faits contraires aux intérêts de l'association.

La rétrogradation : elle peut intervenir dès lors que les missions confiées et les consignes données n'ont pas été respectées, les objectifs fixés n'ont pas été atteints pour être détournés au détriment des intérêts de l'association.

La mise à pied disciplinaire : elle fait suite à des comportements anti sportif, à des rejets et des refus volontaires et inappropriés.

Une faute sérieuse : elle repose sur un fait isolé ou une pluralité de faits exacts et vérifiables, qui s'opposent au maintien du contrat de travail. Elle justifie un licenciement avec préavis et versement des indemnités de licenciement et de congés payés.

Une faute grave : elle résulte d'un fait imputable au salarié personnellement, qui doit constituer une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline de l'association et qui rend impossible le maintien du salarié dans l'association. Elle prive le salarié du préavis et de son indemnité de licenciement. Il ne touchera que son indemnité de congés payés.

Une faute lourde : elle suppose l'intention de nuire à l'association ou à son employeur, c'est-à-dire que le salarié a la volonté de causer un dommage. Elle prive le salarié de préavis et de toutes les indemnités et permet de rechercher la responsabilité civile du salarié devant les tribunaux.

Les amendes et sanctions pécuniaires sont interdites.

Article 7 : Procédure

Convocation : l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable, sauf pour un avertissement ou une sanction de même nature, c'est-à-dire qui n'a pas d'incidence sur la présence dans l'association, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Au cours de l'entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recueillera les explications du salarié. Dans tous les cas, la sanction sera motivée et notifiée à l'intéressé.

Le Salarié

Le Président du C.N.R.B.T

Prosper. CONGRE