



Règlement intérieur applicable aux salariés du R.S.C.C.

I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet et champ d'application

1.1. Conformément aux articles L. 1311-2 et suivants du code du travail, le présent règlement a notamment pour objet :

- de préciser l'application au club de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- de déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions applicables ;
- de rappeler les garanties de procédure dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires ;
- de rappeler les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et de toute pratique de harcèlement moral.

1.2. Parce qu'il est destiné à organiser la vie dans le club dans l'intérêt de tous, ce règlement s'impose :

- à tous les salariés de l'association en quelque endroit qu'ils se trouvent (gymnase, stade, bureau, club house, courts, parkings et autres lieux de travail...) ;
- y compris aux intérimaires et aux stagiaires présents dans le club.

1.3. Des dispositions spéciales pourront être prévues, en raison des nécessités de service, pour certaines catégories de salariés, certaines sections ou certaines activités, dispositions appelées à constituer des compléments au présent règlement intérieur et qui seront donc soumises à la procédure de l'article L. 1321-5 du code du travail.

1.4. Pour une meilleure information, ce document sera communiqué à chaque salarié en exercice au moment de son entrée en vigueur et à chaque nouveau salarié, lors de son embauche.

1.5. Le président du club est fondé à veiller à son application. Délégation peut être accordée de ce pouvoir à chaque président de section pour le personnel qui lui est rattaché directement. Dans certaines sections ou plusieurs salariés du club exercent une activité, le président de la section peut à son tour déléguer cette autorité à un responsable ou coordinateur technique. Dans ce cas, le président du club doit être informé du nom de la personne déléguée par le président de section.

1.6. Dans tous les cas, toute mesure ou sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans le club, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié ne peut être prise que par le président du club à l'issue de la procédure prévue à l'article 16.

En cas de doute sur la portée de la sanction envisagée, celle-ci ne peut être prise que par le président du club à l'issue de la procédure prévue à l'article 16.

II - HYGIENE ET SECURITE

Outre le présent règlement, les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité sont fixées par le règlement intérieur de chacune des installations sportives municipales mise à disposition du club.

Article 2 - 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 d'affichage des installations sportives et administratives.

2.2. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux dont l'association est propriétaire, locataire, ou dont elle a la disposition en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants.

2.3. Il est interdit d'introduire ou de distribuer dans les locaux d'activité des produits stupéfiants et/ou reconnus comme dopants par la législation en vigueur. Il est interdit d'encourager la consommation de tabac, de drogue et de produits reconnus comme dopants par la législation en vigueur.

2.4. La consommation de boissons alcoolisées est interdite sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec l'accord préalable des dirigeants de section et de la ville.

Cette mesure s'applique également aux salariés en déplacement dans le cadre de leurs fonctions et pendant leur temps de travail.

2.5. Les salariés disposant d'une armoire-vestiaire individuelle doivent la maintenir en état de propreté constante. Elle doit être vidée au moins une fois par an pour être nettoyée et doit être rendue accessible lors du départ définitif du salarié.

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

Article 3 - Sécurité

3.1. Les dispositions visant à l'application des prescriptions légales et réglementaires relatives à la sécurité des salariés figurent dans le présent article et dans des notes de service affichées sur les panneaux d'affichage des installations sportives et administratives.

Chaque salarié doit avoir pris conscience des consignes de sécurité et de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

Conformément aux instructions ci-dessus, chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité, sa santé et de celle de ses collègues de travail et des personnes dont il a la charge dans le cadre de son activité.

3.2. Les équipements de travail, les appareils et équipements sportifs doivent être utilisés conformément aux consignes des fabricants et constructeurs. Les installations sportives doivent être utilisées conformément aux règlements définis par leur propriétaire (mairie de Champigny).

3.3. Tout salarié ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement des équipements est tenu d'en informer les dirigeants de la section et du club et de la mairie, via le cahier de sécurité ou par les moyens qu'il juge opportuns.

3.4. Le personnel est tenu de veiller à la conservation des dispositifs de sécurité mis à sa disposition. Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs, brancards,...) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile. Il est interdit de neutraliser tout dispositif de sécurité (issues de secours, trappes d'aération...).

3.5. Tout accident même léger survenu au cours du travail (ou du trajet) doit immédiatement être porté à la connaissance des dirigeants de la section concernée. Un responsable de ladite section informe à son tour les dirigeants du club de ces incidents. De même tout symptôme pouvant être considéré comme relevant d'une maladie professionnelle doit être signalé.

3.6. Tout salarié est tenu de se soumettre aux examens prévus par la réglementation relative à la médecine du travail. Le refus du salarié de se soumettre aux prescriptions relatives aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

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

Article 4 - 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, résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection, peut se retirer de son poste comme l'article L. 4131-1 du code du travail lui en donne le droit.

Article L4131-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

III - DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 5 - Horaire de travail

5.1. Les salariés des services administratifs ou fonctionnels doivent respecter l'horaire de travail affiché dans leurs locaux d'activité (horaire général ou horaire particulier à certains services...).

Les éducateurs sportifs (entraîneurs, moniteurs...) doivent respecter les horaires définis dans leur contrat de travail.

5.2. Chaque salarié doit se trouver à son poste, en tenue de travail aux heures fixées pour le début et pour la fin du travail.

Dans le cas où plusieurs éducateurs sportifs se succèdent sur un même lieu d'activité (avec un public identique ou différent), le salarié en poste ne doit jamais laisser les pratiquants et les locaux sans surveillance. Il ne peut quitter son poste qu'après s'être assuré que son successeur est présent. En cas d'absence non-prévue du successeur, le salarié doit faire cesser l'activité, sortir les pratiquants et fermer les locaux. Il doit signaler l'absence de son successeur au secrétariat du club.

Si ces pratiquants sont des mineurs, le salarié ne quittera son poste de travail qu'après qu'un responsable du club l'aura rejoint ou que ces pratiquants seront de nouveau sous la garde de leurs parents ou de toute autre personne autorisée.

Article 6 - Sortie pendant les heures de travail

Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles et justifiées ; elles sont subordonnées à une autorisation délivrée par un dirigeant du club ou le président de la section concernée ou, à défaut, par un responsable ou coordinateur technique ayant délégation.

Les cas pour lesquels des autorisations de sortie 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 ;
- convocation dans un centre de sécurité sociale ;
- visite médicale sur rendez-vous chez un médecin du travail ;
- heures de formation, sous réserve d'un accord préalable du président de section.

Pour les éducateurs sportifs, une autorisation de sortie ne doit pas être un motif pour laisser les pratiquants sans encadrement ni surveillance ou des locaux d'activité ouverts et non surveillés (cf. article 5.2 ci-dessus).

Article 7 - Retards et absences

7.1. Tout retard doit être justifié auprès des dirigeants du club ou de la section.

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

7.2. Toute absence doit être justifiée dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Toutefois, lorsque cette absence est consécutive à une maladie ou un accident, elle doit être signalée impérativement dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical au secrétariat du club indiquant sa durée probable.

Toute absence non justifiée dans ces conditions peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

7.3. Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable et sans autorisation préalable du président de section ou, à défaut, par un responsable ou coordinateur technique ayant délégation. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 8 - Accès aux locaux administratifs et sportifs utilisés par le club

8.1. Le personnel n'a accès aux locaux utilisés par le club et ses différentes sections que pour l'exécution de son contrat de travail. Il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux de travail pour une autre cause, sauf s'il peut se prévaloir d'une autorisation délivrée par le président de la section où il exerce ses fonctions.

8.2. Sous réserve des droits des représentants du personnel ou des syndicats et sauf raison de service, les salariés ne sont aucunement autorisés à introduire dans les locaux d'activité des personnes étrangères au club.

Une dérogation peut toutefois être sollicitée auprès du président de section, en ce qui concerne l'accès aux locaux sportifs, pour les besoins d'une rencontre inter club, d'un championnat officiel ou d'un entraînement.

Article 9 - Usage des locaux du club

9.1. Il est interdit d'utiliser les locaux sportifs à des fins lucratives personnelles : les cours particuliers rémunérés par l'utilisateur directement auprès de l'entraîneur sont proscrits.

9.2. Il est interdit de faire de la publicité ou de démarcher pour une activité identique pratiquée hors du club.

Article 10 - Exécution du travail

Dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées, les salariés doivent se conformer aux directives qui leur sont données par leurs supérieurs hiérarchiques (président du club ou d'une section ou leur représentant).

Article 11 - Utilisation du matériel et du téléphone appartenant au club ou à la commune

11.1. Le 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, notamment personnelles, sans autorisation du président de section.

Les communications téléphoniques n'ayant pas un lien direct avec l'exécution du contrat de travail doivent être limitées aux cas d'urgence.

11.2. Tout accident provoqué ou subi au volant d'un véhicule du club doit être signalé au secrétariat du club avec remise du constat amiable pour envoi des déclarations à l'assureur.

11.3. Lors de la cessation de son contrat de travail, tout salarié doit, avant de quitter le club, restituer les matériels (ballons, filets, tapis, ...) et documents mis à sa disposition par le club ou la commune. Il est interdit d'emporter des matériels ou documents appartenant au club ou à la commune sans l'autorisation expresse de son propriétaire.

11.4. Tout manquement aux règles relatives à l'utilisation du matériel donnera lieu à l'application de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

Article 12 - Abus d'autorité en matière sexuelle et morale dans le travail

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits (art. L. 1153-1 c. trav.).

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation dans le club 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 de harcèlement sexuel (art. 1153-2 c. trav.).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (art. L. 1153-3 c. trav.).

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153 1 à L. 1153 3 est nul (art. L. 1153-4 c. trav.).

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 (art. L. 1152-1 c. trav.).

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 des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (art. L. 1152-2 c. trav.).

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul (art. L. 1152-3 c. trav.).

En conséquence, tout salarié du club dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 15, cette sanction étant précédée de la procédure rappelée à l'article 16.

Article 13 - Comportement général du salarié

Pendant ses heures de travail, le salarié doit se consacrer exclusivement à son activité. L'utilisation du téléphone portable est proscrit, sauf cas d'urgence.

Chaque salarié doit respecter les règles élémentaires de savoir-vivre et de savoir-être en collectivité.

Il doit avoir un comportement loyal et digne vis-à-vis du club.

Toute rixe, injure, insulte, comportement agressif, incivilité est interdit dans le club, *a fortiori* lorsqu'ils sont pénalement sanctionnables.

Il en est de même de tout comportement raciste, xénophobe, sexiste et/ou discriminant au sens des dispositions du Code du travail et du Code pénal.

IV - SANCTIONS

Article 14 - Dispositions générales

Tout comportement considéré comme fautif par le club 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.

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

Article 15 - Liste des sanctions applicables

15.1. Echelle des sanctions

Sont susceptibles d'être mises en œuvre dans le club, les sanctions suivantes :

- les blâmes (sanction pouvant être prise par le président de section avec copie obligatoire au siège du club : cf. art. 1.6) ;
- les avertissements écrits (sanction écrite pouvant être prise par le président de section avec copie obligatoire au siège du club : cf art. 1.6)
- la mise à pied (1 jour minimum) : suspension temporaire du contrat, avec ou sans rémunération (sanction ne pouvant être prise que par le président du club omnisports) ;
- le licenciement pour faute disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnité de rupture selon la gravité de la faute.

15.2. Cas particulier du blâme

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

15.3. Cas particulier de l'avertissement

L'avertissement sera susceptible de constituer ultérieurement une circonstance aggravante justifiant une sanction plus lourde, pendant un délai de trois ans. Passé ce délai l'employeur ne pourra plus utiliser cet avertissement à des fins de sanction.

V - GARANTIES DE PROCEDURE

Article 16 - Sanction autre que le licenciement

16.1. 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.

16.2. A l'exception des blâmes, toute sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans le club, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié ne peut être prononcée qu'au terme de la procédure suivante :

- convocation à un entretien préalable précisant son objet ;
- entretien durant lequel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du club. Au cours de cet entretien, le président du club (ou de la section dans le cas d'un avertissement) indiquera le motif de la sanction envisagée et recueillera les explications du salarié ;
- notification écrite et motivée de la sanction retenue.

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

16.4. 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.

VI - ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT INTERIEUR

Article 17 - Entrée en vigueur

Ce règlement entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Il a été préalablement affiché conformément aux dispositions du code du travail et déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes.

Conformément à l'article L. 1321-4 du code du travail, ce règlement a été soumis au délégué du personnel. Son avis a été adressé à l'inspecteur du travail en même temps que deux exemplaires du règlement.

Article 18 - Modifications

Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause de ce règlement intérieur sera soumise, conformément au code du travail, à la même procédure, étant entendu que toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicable à l'association du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

Fait à Champigny, le 10/12/2015

La présidente du R.S.C.C.
Magali ROUSSEAU

