

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA LIGUE OCCITANIE PYRÉNÉES - MÉDITERRANÉE DE TENNIS

PRÉAMBULE

ARTICLE PREMIER - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Conformément à la loi, le présent règlement intérieur fixe les règles applicables en matière :

- De discipline et de procédure disciplinaire en rappelant les garanties qui y sont attachées,
- D'hygiène et de sécurité.

Il s'applique dans l'ensemble des locaux de l'association, cours, parkings, cantines et courts extérieurs compris, voire hors des locaux de l'association à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Les dispositions de ce règlement s'appliquent également aux intérimaires, ainsi qu'aux stagiaires présents dans l'association 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 avec celle-ci.

En revanche, la procédure disciplinaire et les sanctions (chapitre IV) relèveront de l'entreprise d'origine des intérimaires ou intervenants.

Le présent règlement sera communiqué à chaque salarié dès son entrée en vigueur et à chaque membre du personnel lors de son embauche pour qu'il en prenne connaissance.

CHAPITRE PREMIER - RÈGLES RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA DISCIPLINE

ARTICLE 2 - EMBAUCHE

Tout nouveau salarié se soumettra à la visite médicale d'information et de prévention (sauf cas dérogatoire prévu par la CCNS) et à toute visite légalement ou conventionnellement obligatoire de la médecine du travail en cours du contrat.

ARTICLE 3 - HORAIRES ET DUREE DU TRAVAIL

A l'exception des cadres au forfait jour, les salariés devront respecter l'horaire de travail fixé par la direction conformément à la réglementation en vigueur, et affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique.

Ils devront de plus respecter les modifications de l'horaire éventuellement décidées par la direction dans les limites et le respect des procédures imposées par la CCNS et la loi.

Tout retard non justifié pourra entraîner des sanctions sous réserve des droits des représentants du personnel.

ARTICLE 4 - CONTROLE DES ENTREES ET SORTIES DE L'ASSOCIATION

L'entrée et la sortie du personnel s'effectuent au
5 Avenue Suzanne Lenglen - 31130 BALMA, pour la Zone Pyrénées
et à

La Plaine des Jeux, 348 Avenue du Grau du Roi, 34280 La Grande-Motte, pour la Zone Méditerranée.

ARTICLE 5 - RETARDS & ABSENCES

ARTICLE 5-1 - Absence pendant les heures de travail

Tout retard doit être justifié auprès du responsable hiérarchique à l'arrivée au travail.

Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles et doivent, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation de la direction ou du supérieur hiérarchique.

Sous réserve des droits des représentants du personnel rappelés ci-dessus, les absences non autorisées constituent une faute et entraînent, le cas échéant, l'application de sanctions disciplinaires.

ARTICLE 5-2 - Absence pour maladie

En cas d'absence pour maladie ou de prolongation d'un arrêt de maladie, le salarié doit transmettre à l'association dans les 48 heures un arrêt de travail indiquant la durée prévisible de l'absence. Le défaut de production de ce certificat dans les délais pourra entraîner des sanctions.

Le salarié doit se soumettre à une visite médicale de reprise dans tous les cas prévus par les textes légaux et conventionnels et notamment en cas d'absence pour maladie professionnelle, d'absence pour congés de maternité, d'absence d'au moins trente jours pour accident du travail, d'absence d'au moins trente jours pour maladie ou accident non professionnel.

ARTICLE 5-3 - Absence pour congés payés

Les salariés sont tenus de respecter les dates de congés payés.

ARTICLE 6 - EXECUTION DU TRAVAIL ET COMPORTEMENT

ARTICLE 6-1 - Discipline et comportement

Dans l'exécution de son travail, le personnel est tenu de respecter les instructions de 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 de plus faire preuve de correction dans son comportement vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie, sous peine de sanctions.

Le personnel en contact avec des personnes extérieures à l'association sera tenu d'avoir une tenue correcte conforme à l'image de l'établissement.

ARTICLE 6-2 - Concurrence et discrétion

L'ensemble des documents et matériels détenus par le personnel dans l'exercice de ses fonctions est confidentiel et ne peut être divulgué.

Le personnel est tenu, enfin, de faire preuve de la plus grande discrétion vis à vis de l'extérieur sur l'ensemble des éléments techniques, financiers ou autres dont il aurait pu avoir connaissance à l'occasion de son travail et plus particulièrement tout ce qui a trait aux informations relatives aux personnes entraînées par l'association sous peine de sanctions disciplinaires, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales. Ces informations ne pourront donc être utilisées que dans des buts professionnels à l'exception des nécessités liées à l'exercice du droit d'expression ou aux fonctions syndicales ou de représentation du personnel.

ARTICLE 6-3 - Paris sportifs

Pour des raisons d'impartialité, d'intégrité et d'obligation de loyauté, le personnel s'engage à ne pas prendre part à des paris, directement ou par personne interposée, depuis le territoire français comme depuis l'étranger sur des rencontres sportives relatives au Tennis, Beach Tennis, Padel, Para Tennis concernant :

- des joueurs et/ou joueuses entraînés par notre association et d'une manière générale à tous joueurs et/ou joueuses ayant une licence de notre Ligue, des équipes de notre Ligue,
- des manifestations sportives organisées par des personnes morales de notre Ligue.

ARTICLE 7 - UTILISATION DU MATERIEL ET DES LOCAUX DE L'ASSOCIATION

ARTICLE 7-1 - Usage des locaux de l'association

Les locaux de l'association sont réservés à un usage professionnel.

Il est interdit d'y effectuer :

- un travail personnel, d'utiliser le matériel de l'association à des fins personnelles,
- 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 et dans les limites fixées par la loi et la jurisprudence.

Il est interdit - sauf en cas d'accord de la direction - d'introduire dans l'association des personnes qui y sont étrangères, à l'exception des personnalités syndicales extérieures à l'association visées à l'article L. 2142-10 du Code du travail et des experts nécessaires aux institutions représentatives du personnel dont l'intervention est prévue par les textes légaux et conventionnels.

Il est de plus interdit de provoquer des réunions pendant les heures et sur les lieux de travail, sous réserve de l'exercice des droits de grève et d'expression et des droits des représentants du personnel.

Il est interdit de dormir dans les locaux de travail et de s'y maintenir en cas d'ordre d'évacuation donnée par la direction ou l'employeur.

ARTICLE 7-2 – Usage du matériel de l'association

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.

Tout salarié doit, avant de quitter l'association, restituer tous matériels et documents en sa possession et appartenant à l'association.

Il est interdit d'emporter des objets appartenant à l'association sans autorisation.

En cas de nécessité, notamment en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets et de matériels appartenant à l'association, 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 pour procéder à ce contrôle.

Les communications téléphoniques à caractère personnel reçues ou données au cours du travail doivent être limitées aux cas d'urgence.

ARTICLE 8 - RESPECT DES LIBERTÉS

Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de ses origines, sexe, situation de famille, appartenance à une ethnie, à une nation, opinions politiques et syndicales, convictions religieuses.

ARTICLE 9 – HARCELEMENTS ET AGISSEMENTS SEXISTES

ARTICLE 9-1 – Harcèlement moral

« Art. 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.

Art. 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.

Art. L. 1152-3.- 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. 1152-4.- L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.
Le texte de l'article 222-33-2 du code pénal est affiché dans les lieux de travail.*

Art. L. 1152-5.- Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Art. L. 1152-6.- Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

ARTICLE 9-2 - Harcèlement sexuel

Les articles L. 1153-1 à L. 1153-6 prévoit les dispositions suivantes :

« Art. L. 1153-1.- *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

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 ;

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. L. 1153-4.- Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Art. L. 1153-5.- L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Art. L. 1153-6.- Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

ARTICLE 9.3 – Agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail prévoit les dispositions suivantes :

« *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*

CHAPITRE 2 - RÈGLES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ

ARTICLE 10 - RÈGLES D'HYGIÈNE

En application du décret du 29/05/92 sur la loi Evin du 10 janvier 1991, il est interdit de fumer dans tous les lieux fermés.

Dans le cadre de l'obligation générale de prévention incombant à l'employeur (L.4121-1 du Code du Travail), il est interdit de fumer dans tous les lieux affectés à un usage collectif (salles de réunion, sanitaires, couloirs, lieux de détente) et dans tous les bureaux qu'ils soient individuels ou collectifs.

De ces dispositions, il ressort qu'il est interdit de fumer dans les locaux de l'association, ainsi que dans le cadre plus général des missions effectuées en contact avec des mineurs.

ARTICLE 11 - REPAS ET BOISSONS ALCOOLISEES

Il est interdit de pénétrer dans les locaux de l'association en état d'ivresse. Les salariés ne pourront introduire de l'alcool dans l'association qu'à la demande des dirigeants pour les besoins de manifestations ou de réunions.

Le cas échéant, il pourra être demandé au salarié en contact avec des mineurs (et plus particulièrement lors du transport, de l'entraînement, du suivi en compétition et stage) de se soumettre à un alcootest si son état présente un danger pour sa propre sécurité, celle de ses collègues et des jeunes entraînés, 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.

Il est interdit de prendre ses repas en dehors du temps et des lieux prévus à cet effet.

ARTICLE 12 - REGLES DE SECURITE

L'article L4122-1 alinéa 1 du Code du Travail prévoit les dispositions suivantes :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».

ARTICLE 12-1 - Obligations générales

Il est obligatoire de :

- mettre en œuvre toutes les mesures légales, réglementaires et conventionnelles existantes en matière de sécurité et de protection individuelles ou collectives et de respecter scrupuleusement les instructions sur ce point,
- maintenir l'ensemble du matériel en parfait état de propreté et d'entretien et d'aviser le supérieur hiérarchique ou le responsable de toute défaillance ou défectuosité qui pourrait être constatée.
- remettre en place le matériel après chaque utilisation, notamment la trousse de premier secours située dans le bureau administratif.

Il est interdit :

- d'enlever ou de neutraliser des dispositifs de sécurité existants, sans fait justificatif,
- de limiter l'accès aux matériels de sécurité (extincteurs, brancards, trousse de secours, etc ...), de les déplacer sans nécessité ou de les employer à un autre usage.

Toute violation de ces dispositions constitue une faute particulièrement grave.

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées sur le panneau d'affichage situé à l'entrée de la Ligue et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

ARTICLE 12-2 - Obligations en cas d'incendie

Les salariés doivent prendre connaissance des consignes de sécurité et d'évacuation en cas d'incendie qui sont affichées.

Ils doivent respecter strictement ces consignes et obéir aux instructions d'évacuation qui leur seront données.

Ils doivent participer aux exercices annuels d'évacuation.

En cas d'incendie, le personnel ayant une formation de pompier pourra être réquisitionné automatiquement.

ARTICLE 12-3 – Procédure d'alerte et faculté de retrait

Tout salarié qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un "danger grave et imminent" pour sa vie ou sa santé doit en avertir immédiatement sa hiérarchie.

Il peut, en outre, se retirer de cette situation de travail et doit alors immédiatement signaler son retrait à sa hiérarchie.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

La faculté de se retirer d'une telle situation de travail doit être exercée de telle manière qu'elle ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

ARTICLE 12-4 – Alarme

Le siège administratif zone Pyrénées à Balma et le site de la Plaine des Jeux à La Grande Motte zone Méditerranée sont équipés d'une alarme.

Pour éviter tout désagrément, il est donc impératif de se conformer aux horaires d'ouverture des deux sites.

Toutefois, après avoir pris connaissance de la notice explicative du fonctionnement de l'alarme, chaque personne habilitée pourra être amenée à se trouver à la Ligue en dehors des heures d'ouvertures (organisation de réunions, compétitions, etc ...). Dans ce cas, à l'arrivée, il convient de désactiver l'alarme. De même, au départ, il est impératif de vérifier que les issues soient fermées, l'éclairage éteint et enfin réactiver l'alarme.

Cas particulier : Si un salarié ou un élu se retrouve seul dans le bâtiment administratif, il lui est demandé de maintenir l'accès fermé pour raison de sécurité et de n'ouvrir qu'en cas de connaissance de l'arrivant.

ARTICLE 13 - ACCIDENTS DU TRAVAIL

Afin de prévenir les accidents du travail, le personnel est tenu de respecter parfaitement l'ensemble des consignes et instructions liées à l'hygiène et à la sécurité dans le travail tant par des consignes individuelles que par des notes de service ou par tout autre moyen.

Tout accident du travail (ou du trajet), même bénin ou tout autre dommage corporel ou non causé à un tiers doit immédiatement, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue, ou sauf motif légitime, faire l'objet d'une déclaration de l'intéressé ou des témoins auprès du supérieur hiérarchique.

En cas d'arrêt de travail, les certificats médicaux relatifs à l'accident ou à la maladie professionnelle doivent être communiqués au plus tard dans les 48 heures à l'employeur.

CHAPITRE 3 - ÉCHELLE DES SANCTIONS ET DROITS DE LA DÉFENSE

ARTICLE 14 - SANCTIONS

Tout comportement violent les dispositions du règlement intérieur pourra être passible d'une sanction disciplinaire.

Les sanctions seront les suivantes (classées par ordre d'importance croissant) :

- Blâme : lettre écrite faisant état du comportement fautif,
- Avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure,
- Mise à pied : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération pendant une durée maximum de 3 jours,
- Mutation disciplinaire : changement de poste sans perte de rémunération,
- Rétrogradation : changement de poste avec perte de responsabilité et de rémunération,
- Licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement,
- Licenciement disciplinaire avec faute grave : rupture du contrat de travail sans préavis et 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

L'employeur ne sera pas lié par cet ordre de sanction et adaptera celle-ci à la gravité de la faute commise.

ARTICLE 15 - DROITS DE LA DEFENSE

Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée.

Toute sanction ayant une incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération et la présence du salarié dans l'association sera précédée de la procédure prévue par les articles L.1332-1 à L.1332-5 du code du travail, à savoir :

« Art. 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.

Art. 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'association.

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.

Art. 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.

Art. L. 1332-4.- Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Art. L. 1332-5.- Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. »

CHAPITRE 4 - PUBLICITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR

ARTICLE 16 - ENTREE EN VIGUEUR

Ce règlement est déposé au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de *Toulouse* et affiché conformément aux dispositions des articles L. 1321-4., R.1321-2, R.1321-3 et R.1321-4 du Code du travail - entre en vigueur le *1^{er} Mars 2020*.

Il a été préalablement soumis *aux représentants du personnel au CSE* le 16 Décembre 2019, ainsi qu'à l'inspecteur du travail. Il est affiché sur les lieux de travail et d'embauche.

ARTICLE 17 - MODIFICATIONS

Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement, notamment à la suite du contrôle opéré par l'administration du travail, feront l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt.

Fait à Balma, le 27 Janvier 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop followed by a horizontal line and a smaller loop.

DOUMAYROU Pierre
Président
Ligue Occitanie Pyrénées Méditerranée de Tennis

