

Annexe n° 5
Convention Collective du Rugby Professionnel
Modèle de Règlement intérieur

Remarques préliminaires :

Ce document a pour objectif d'être un modèle pour l'élaboration du Règlement Intérieur des clubs de rugby professionnels. Il s'agit d'un document établi à titre indicatif qui n'a aucun caractère obligatoire.

Il comporte les dispositions impératives du Règlement intérieur telles qu'elles résultent des articles L 122-33 et suivants du Code du Travail à savoir :

- Objet et champ d'application,
- Hygiène et sécurité,
- Règles de discipline,
- Procédures disciplinaires et respect des droits de la défense
- Entrée en vigueur et modifications du règlement,

Il pourra être complété par des règles spécifiques à chaque club (notamment quant aux conditions d'attribution des primes d'éthique et/ou d'assiduité) entrant dans le domaine de compétence du règlement intérieur tel que défini par le Code du Travail.

Article 1 : Objet et champ d'application

Le règlement intérieur régulièrement établi s'impose à l'employeur et aux salariés et notamment aux joueurs sous contrat professionnel ou pluriactifs et sous contrat « espoir », ainsi qu'aux entraîneurs professionnels ou pluriactifs de l'équipe professionnelle. Il est établi par les instances dirigeantes du club, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Conformément aux articles L 122-33 et suivants du Code du Travail, ce règlement fixe les dispositions relatives à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles générales et permanentes de discipline en vigueur au sein du club. Il énonce notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre le club ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (article L 122-41 du Code du Travail). Il vient en complément des dispositions conventionnelles prévues notamment s'agissant des joueurs et des entraîneurs aux articles 3.1., 5.1. et 3.1. des chapitres 1, 2 et 3 du Titre II de la convention collective du rugby professionnel.

Des dispositions spéciales peuvent être prévues ; si elles font l'objet de notes de service ou d'une charte interne, elles sont établies dans les mêmes conditions que le présent règlement dès lors qu'elles fixent des prescriptions générales et permanentes relevant de l'objet de celui-ci.

Le règlement intérieur s'applique dans tous les lieux utilisés par le club pour son activité (terrain de jeu et d'entraînement, lieux d'hébergement et de restauration, salle de musculation et de soins, lors des déplacements...).

La hiérarchie est fondée à veiller à son application et à accorder des dérogations justifiées.

I. DISPOSITIONS RELATIVES A L'HYGIENE ET A LA SECURITE

Article 2 : Hygiène et santé

a) Dispositions générales

Toutes les personnes concernées doivent veiller à préserver le bon état et la propreté des locaux, du mobilier au sein de l'ensemble des infrastructures du club. Elles s'engagent à prendre soin du matériel et à entretenir les équipements qu'elles utilisent.

Les salariés doivent s'abstenir de fumer, de consommer ou même d'introduire de l'alcool ou des substances nocives et illégales dans l'enceinte du club.

Le refus de se soumettre aux obligations relatives à l'hygiène peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

b) Dispositions spécifiques applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les casiers mis à la disposition des joueurs et des entraîneurs dans les vestiaires doivent être maintenus en état de propreté constante.

Les joueurs doivent avoir une hygiène de vie compatible avec l'activité de joueur de rugby.

Les joueurs s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à la lutte contre le dopage, à se soumettre aux contrôles diligentés par les instances compétentes et à se conformer aux actions de prévention et de suivi menées par le club.

En cas de maladie ou de blessure, le joueur concerné en avisera immédiatement soit son entraîneur soit le responsable du club. Ces derniers informeront le médecin du club qui, selon le cas, se déplacera au club ou recevra le joueur à son cabinet. Il en est de même pour le kinésithérapeute du club qui interviendra sur demande du médecin.

Le médecin du club décidera si le joueur peut participer aux entraînements et la reprise de l'entraînement pour les joueurs blessés, en conformité avec les dispositions légales régissant la sécurité sociale.

Tout joueur blessé ou malade doit avoir le souci de se soigner et de retrouver ses moyens le plus rapidement possible.

Article 3 : Sécurité et prévention

a) Dispositions générales

Chaque salarié du club doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichés à (...) et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non respect.

Des instructions précises sur la conduite à tenir en cas d'incendie sont affichées dans les circulations et les locaux du club.

Elles seront présentées aux salariés lors de la reprise de la saison sportive par le responsable du club.

Chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé et de celles de ses collègues de travail.

En application des dispositions légales en vigueur, les salariés du club sont tenus de se soumettre aux visites médicales obligatoires en application de la réglementation de la médecine du travail.

Le refus de se soumettre aux prescriptions relatives à la sécurité et aux visites médicales peut entraîner l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Afin d'éviter les accidents, les salariés doivent éviter les bousculades, insultes, disputes et jeux violents.

Le port et / ou l'introduction dans les locaux du club d'armes et instruments d'autodéfense est interdit.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout accident du travail ou maladie doit être porté à la connaissance du responsable du club le plus rapidement possible dans la journée même de l'accident, ou au plus tard dans les 24 heures, sauf force majeure, impossibilité absolue ou motif légitime. Les accidents survenant au cours du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail doivent donner lieu à la même déclaration.

En cas d'accident, il revient à l'employeur, le cas échéant, de rédiger, dans les délais prescrits par la loi, la déclaration d'accident destinée à la Sécurité sociale.

c) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle fournies par le club doivent être utilisés dans les conditions suivantes:

En dehors des matches ou des entraînements, il est interdit de pratiquer un autre sport « dangereux » tels que sans l'autorisation du responsable technique du club.

II. DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE

Article 4 : Horaire de travail

Les salariés doivent respecter les horaires de travail et de pauses en vigueur, affichés dans les locaux du club.

Article 5 : Usage du matériel

Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout matériel qui lui est confié.

Il est interdit de sortir des locaux du club des objets appartenant à celui-ci sans autorisation du responsable du club.

Article 6 : Retards, absences

a) Dispositions générales

Les retards et absences non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement, leur réitération constituant une circonstance aggravante.

b) Dispositions applicables au personnel administratif

Tout retard doit être justifié auprès de ...

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 8 du présent règlement.

L'absence pour maladie ou accident devra, sauf cas de force majeure, être justifiée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'absence.

Toute absence autre que l'absence pour maladie ou accident doit être justifiée dans les trois jours maximum, sauf cas de force majeure. Toute absence non justifiée peut faire l'objet d'une sanction. Il en est de même de toute sortie anticipée sans motif légitime ou sans autorisation.

c) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Tout joueur et tout entraîneur est tenu de répondre présent à toutes les convocations (entraînements, matches) et à suivre les instructions qui lui sont données (soins, repos, diététique...).

Lors des déplacements, les joueurs et entraîneurs devront se trouver à l'heure exacte au point de rassemblement qui leur aura été communiqué. En aucun cas, ils ne pourront se séparer du groupe sans autorisation de l'entraîneur. En cas d'autorisation exceptionnelle, le joueur devra être de retour au lieu et à l'heure qui lui auront été communiqués.

Toute absence doit être signalée par téléphone et confirmée pour les joueurs mineurs par écrit par leur représentant légal en précisant le motif et la durée probable. Au retour, l'absence devra être justifiée par un certificat médical ou toute autre pièce justificative selon le motif invoqué.

Article 7 : Comportement – Tenue

a) Dispositions générales

A l'intérieur et à l'extérieur du club, les joueurs et les entraîneurs, étant les représentants du club, doivent se comporter de façon correcte en ne portant pas atteinte à l'image du club. Le joueur et l'entraîneur sont tenus à une obligation de réserve à l'égard des informations dont ils auraient connaissance concernant le club et ses salariés.

L'affichage sur les murs est interdit en dehors des panneaux muraux réservés à cet effet ; les affiches ou notes de service régulièrement apposées sur ces panneaux ne doivent pas être lacérées et/ou détruites.

Toute détérioration ou dégât quelconque doit être signalé aux services administratifs afin qu'ils puissent être réparés.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

Le joueur et l'entraîneur doivent porter la tenue officielle du club toutes les fois où cela le sera demandé par le club. Lors des entraînements, des matchs, des déplacements, des reportages télévisés, le joueur est tenu de porter les équipements fournis par le club, sauf accord particulier entre le club et le joueur et/ou l'entraîneur.

Les joueurs et entraîneurs doivent rester au stade à la disposition des journalistes et des partenaires du club durant (...) à (...) minutes suivant la fin des séances d'entraînement et durant les manifestations organisées après les matchs officiels ou amicaux. Les entretiens avec les journalistes auront lieu au club, dans la salle de presse ou tout autre endroit décidé par la direction.

Tout manquement à ces dispositions pourra faire l'objet d'une sanction.

III. SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

Article 8 : Sanctions disciplinaires (articles L 122-41 à L 122-45 du Code du Travail)

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.

Un seul et même acte fautif ne peut donner lieu à plusieurs sanctions.

a) Dispositions applicables au personnel administratif

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement avec convocation du joueur ;
- blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire de ... jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;

- licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute ;
- ...

b) Dispositions applicables aux joueurs et aux entraîneurs

En tenant compte dans chaque cas des faits et des circonstances, une des sanctions suivantes pourra être prononcée, sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :

- avertissement : observation orale ou écrite destinée à attirer l'attention ;
- avertissement avec convocation du joueur ;
- blâme : réprimande écrite d'un comportement fautif ;
- mise à pied disciplinaire de (...) jours maximum (suspension temporaire du contrat sans rémunération) ;
- rupture du contrat pour faute grave ;
- ...

Article 9 : Droits de la défense

Toute sanction autre que l'avertissement sera motivée et notifiée par écrit au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En outre, toute sanction, sauf si celle envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sera entourée des garanties de procédure prévues par les articles L. 122-41 et suivants, R. 122-17, R. 122-18 et R. 122-19 du Code du Travail (convocation du salarié, entretien préalable, notification motivée de la sanction).

Article 10 : Interdiction et sanctions du harcèlement sexuel et moral

Conformément à l'article L.122-46 du Code du Travail, aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées à l'article 8.

Conformément à l'article L. 122-49 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, 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, 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 nul de plein droit.

Tout salarié du club ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46 et/ou L. 122-49 du Code du Travail est passible d'une sanction disciplinaire.

IV. ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT

Article 11 : Date d'entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur :

- a été soumis pour avis au Comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel le...
- a été transmis à la Commission juridique de la LNR le ...
- a été déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi le ...
- a été affiché sur les lieux de travail le...

Il entre en vigueur le (...), soit un mois après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publication.

Article 12 : Modifications ultérieures

Toute modification ultérieure ou tout retrait de dispositions de ce règlement doit être, conformément au Code du Travail, soumis à la même procédure d'adoption et d'entrée en vigueur, étant entendu que toute disposition du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables au club du fait de l'évolution de ces dernières, sera nulle de plein droit. Elle devra être retirée dans les meilleurs délais.

Fait à ... le ...

Le Président du club