



## RÈGLEMENT INTERIEUR

### RENTREPRISE 47° Nautik

#### CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L 1311 et suivants, 1321 et suivants du Code du travail.

##### **Article 1** *Objet*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il a pour objet de fixer :

- la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline,
- les règles générales relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes les procédures et sanctions disciplinaires ainsi que les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

##### **Article 2** *Champ d'application*

Le présent règlement s'applique à l'ensemble du personnel du **RENTREPRISE 47° Nautik**.

Les personnes mises à disposition par une société de travail temporaire, effectuant un stage d'entreprise ou salariées d'une entreprise extérieure intervenant à quelque titre que ce soit, doivent s'y conformer en ce qui concerne les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité.

Le règlement intérieur concerne l'ensemble des locaux de travail.

#### CHAPITRE II HYGIENE ET SÉCURITÉ

##### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET PERMANENTES RELATIVES A L'HYGIENE**

Le personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et sécurité édictées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des prescriptions de la médecine du travail.

##### **Article 3** *Interdiction de l'introduction et de la consommation de boissons alcoolisées et de drogues*

La consommation de boisson alcoolisée ainsi que la possession ou la vente de stupéfiants sont sanctionnées par l'une des sanctions prévues au présent règlement (hors manifestations ou événements particuliers et hors temps de travail)

##### **Article 4** *Interdiction de fumer/vapoter*

Il est interdit de fumer/vapoter sur les lieux de travail (hors zone autorisée) et de manière générale pendant les temps d'encadrement

##### **Article 5** *Visites médicales*

Les salariés devront se soumettre aux visites médicales et examens complémentaires, prévus aux articles R 241-48 et suivants du Code du travail (visite périodique, visite de reprise, ...) ainsi qu'aux visites médicales rendues obligatoires pour la pratique d'activités sportives.

Le refus de se soumettre à ces examens obligatoires constitue une faute qui, en cas de persistance du refus après mise en demeure, entraînera l'engagement d'une sanction prévue au présent règlement.

#### **Article 6                    Accidents du travail**

Tout accident, même bénin, survenu au cours du travail ou au cours du trajet direct domicile - travail, doit être immédiatement porté à la connaissance du responsable hiérarchique.

#### **Article 7                    Prévention des accidents**

Les salariés sont tenus, sous peine de l'une des sanctions prévues au présent règlement, d'utiliser les moyens de protection individuelle ou collective mis à leur disposition et de respecter les consignes de sécurité particulières définies à cet effet. En outre chaque salarié, y compris pour un CDD, devra avoir pris connaissance du Document Unique (disponible sur le réseau commun informatique de **RENA 47° Nautik**).

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET PERMANENTES RELATIVES A LA SÉCURITÉ**

#### **Article 8                    Respect des consignes d'incendie**

Les salariés doivent prendre connaissance des consignes d'incendie et les respecter. Ces consignes sont affichées dans les locaux de travail et mentionnent notamment les noms des responsables chargés d'intervenir, l'emplacement des moyens de lutte contre l'incendie, les issues à utiliser en cas de besoin.

Les salariés devront participer aux exercices d'évacuation qui seront organisés

#### **Article 9                    Utilisation du matériel de secours et de lutte contre l'incendie**

Le personnel est tenu de veiller à la conservation des dispositifs de sécurité mis à sa disposition. Les appareils de sécurité ne peuvent être manipulés à une autre fin que celle à laquelle ils sont destinés. L'accès aux issues de secours ainsi qu'aux appareils de sécurité doit rester dégagé.

#### **Article 10                  Situation dangereuse - Droit d'alerte et de retrait**

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 la santé de chacun d'eux ou pour les stagiaires qu'ils encadrent.

Tout salarié ou groupe de salariés qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, devra avertir immédiatement son responsable hiérarchique en lui donnant toutes les informations concernant ce danger.

#### **Article 11                  Port de tenue spécifique**

**RENTA 47° Nautik** met à la disposition des salariés des tenues spécifiques en fonction des secteurs d'activités. **RENTA 47° Nautik** encourage l'ensemble des salariés à revêtir ces tenues pendant leurs horaires de travail dans le but d'assurer une meilleure identification du personnel auprès des usagers et garantir ainsi de bonnes conditions d'accueil et de sécurité.

## **Article 12**      *Permis et carte pro*

Nul ne peut conduire un véhicule ou un ensemble de bateaux à moteur pour lesquels le permis de conduire ou permis mer est exigé par la loi, s'il n'est pas titulaire du permis correspondant en état de validité.

De même tout encadrant doit être en possession d'une carte professionnelle valide ou d'une attestation de déclaration accompagnée d'une convention de stage (personne en formation). En cas de non-respect de détention de la carte professionnelle, il pourra être mis fin de façon temporaire ou définitive au contrat sans qu'à aucun moment l'employeur ne puisse être pénalisé. Un licenciement pour faute grave pouvant même être prononcé.

## **CHAPITRE III**      **DISCIPLINE**

Les règles générales et permanentes de discipline s'entendent sous réserve de toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle relative à l'exercice du droit de grève, du droit syndical, du droit d'expression ou accordant des prérogatives aux salariés détenant des mandats régis par la loi, les conventions ou accords collectifs.

## **Article 13**      *Horaires de travail*

Le personnel a l'obligation de respecter les horaires de travail fixés par le Directeur, ou son représentant, dans le cadre défini par le contrat de travail et en fonction des besoins et nécessités de service.

Conformément à la loi, le personnel ne peut refuser les modifications non substantielles de l'horaire de travail décidées par le Directeur, ou du responsable de l'activité sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours. Lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours, le salarié bénéficie d'un droit de refus.

En outre, **RENTA 47° Nautik**, au regard de ses activités et de sa saisonnalité, pratique la modulation du temps de travail intégrant les périodes basses et hautes d'une année complète.

## **Article 14**      *Les congés payés, récupérations.*

En dehors des membres du personnel en CDD, les prises de congés devront être faites entre le **1 juin et le 31 mai de l'année suivante**. Au delà de ces dates, tout congé de l'année en cours sera perdu par le salarié, sauf dans le cas d'une demande préalable auprès de la direction qui justifierait l'impossibilité de leur utilisation dans le créneau imparti. Au regard du volume de l'activité et de sa nature, aucun congé payé ne pourra être pris dans la période **mi-juillet à mi-aout** (sauf cas exceptionnel qui nécessitera une demande et un accord préalable à la direction). Une dérogation pourra être accordée pour le personnel administratif et de direction du siège.

Toute demande de CP ou de récupération du temps de travail devra passée par :

- Une demande du salarié sur son site de travail
- Une demande du Responsable de Site (RS) auprès des services RH de **RENTA 47° Nautik** et de la direction via l'intranet ou tout autre moyen mis à disposition par l'employeur.

*Les éléments tangibles de ces demandes devront être disponibles à n'importe quel moment et en particulier en cas de contrôle des services de l'État mais aussi sur demande de la direction.*

NB : La direction peut être amenée, dans la mesure où la période n'implique aucune présence, à une fermeture totale de l'établissement. Cette période pouvant être utilisée sous forme de CP ou bien de récupération.

**RENTA 47° Nautik** travaillant dans le cadre de la CCNS (Convention collective Nationale du Sport), elle applique les dispositions relatives à cette convention. En cas d'absence de point sur ladite convention, le droit du travail s'impose de fait.

#### **Article 15 Absences et retards**

Toute absence, quel qu'en soit le motif, doit être justifiée dans un délai de 48 heures par la production d'un certificat médical indiquant la durée probable de l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure. Il en est de même des prolongations d'arrêts de travail pour maladie ou accident qui doivent être signalées, au plus tard la veille du jour pour la reprise, sauf cas de force majeure.

Sauf cas de force majeure, tout retard fréquent, toute absence injustifiée entraîne l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel, les absences pendant le temps de travail, sont autorisées au préalable par le Directeur, ou en son absence par son représentant.

#### **Article 16 Les délégations de signature et achats/ventes**

Seul le directeur de **RENTA 47° Nautik**, ou un mandataire désigné, en sa qualité de chef d'établissement, à pouvoir de signature de conventions et autres engagements vis-à-vis d'un tiers ou d'une structure et que, sauf mention contraire, aucun membre du personnel ne peut engager la responsabilité de **RENTA 47° Nautik** de son propre chef. En outre, l'engagement, y compris verbal, auprès d'un tiers ou d'une société, pour l'acquisition/vente d'un bien ou d'un service, doit obligatoirement passer par la validation écrite des personnes habilitées (Directeur ou autre personnel mandaté en ce sens). Le non respect de ces consignes pouvant entraîner des sanctions administratives telles que décrites dans le Chapitre IV article 25. Des sous délégations peuvent être attribuées à certains salariés dans le cadre de leurs missions.

#### **Article 17 Accès à l'établissement**

Sous réserve des droits de représentants du personnel et des représentants syndicaux ainsi que des salariés, nul n'est autorisé à introduire des personnes étrangères à **RENTA 47° Nautik**, dans un cadre privé, dans les zones techniques (ateliers, voilerie, chaufferie,...). La responsabilité de **RENTA 47° Nautik** ne pouvant être engagée en cas d'incident.

#### **Article 18 Vente, affichage, collecte**

La vente à son profit de tout objet ou marchandise, sur le temps de travail et au détriment des tâches à exécuter, est interdite et peut exposer le salarié en cause à l'une des sanctions prévues au présent règlement.

Des listes de souscription ou de collecte ne sont permises que sous autorisation du Directeur. Celle-ci sera autorisée dans des conditions de respect des publics accueillis au sein de l'espace sportif.

Tout affichage dans les lieux de travail que ce soit pour la communication de l'entreprise ou pour l'information syndicale se fera dans le strict respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur ou sous autorisation du Directeur.

Nul ne peut détruire une affiche ou une note de service régulièrement apposée sur les panneaux d'affichage légalement prévus.

#### **Article 19**                      **Obligations professionnelles**

L'ensemble du personnel est tenu de respecter les directives qui lui sont données par le Directeur, ou son représentant, pour l'exercice de ses fonctions et d'observer une discrétion absolue sur les opérations de nature confidentielle dont il a connaissance.

En outre, il est demandé aux salariés de **RENVA 47° Nautik** de ne pas faire partie des instances délibératoires des clubs partenaires (CA et/ou bureau) sans que pour autant ils ne puissent être invités au titre de leurs compétences.

Le personnel doit adopter une tenue, un comportement et des attitudes qui respectent la dignité et la liberté de chacun.

Tout acte caractérisant les délits de détournement de mineurs, attentat à la pudeur ou outrage aux bonnes mœurs sera passible de l'une des sanctions prévues au présent règlement, sans être exclusif des poursuites pénales légalement prévues.

#### **Article 20**                      **Obligation de loyauté**

Les salariés à temps plein sont tenus à une obligation d'exclusivité de l'activité exercée pour le compte de **RENVA 47° Nautik**.

Toute demande d'activités professionnelles extérieures salariée à une autre structure devra faire l'objet d'une information écrite auprès de l'employeur.

#### **Article 21**                      **Utilisation du matériel / Avantages accordés aux salariés.**

Le personnel est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié dans le cadre de ses fonctions. En aucun cas, le matériel de **RENVA 47° Nautik** ne doit être utilisé à d'autres fins que celles auxquelles il est destiné (sauf autorisation préalable de la direction).

L'usage des outils et matériels ne peut se faire que pour des activités pour lesquelles le Directeur a jugé de l'aptitude des utilisateurs.

Le Parc Matériel nautique, est utilisable ponctuellement par les salariés permanents en ayant les compétences et/ou le permis nécessaire, dans le cadre d'un usage personnel, hors temps de travail même en cas de fermeture des bases nautiques.

Pour les salariés en CDD, la présence d'un responsable sera nécessaire pour une utilisation hors temps de travail ou lors de la fermeture des bases.

Ce Parc matériel est assuré pour les salariés, leur famille et les éventuels tiers qui pourraient en bénéficier dans ce cadre.

L'utilisation du matériel sera subordonnée à plusieurs conditions :

- Le matériel n'est pas nécessaire pour les activités de l'entreprise.
- Information et accord écrit du Directeur ou de son représentant habilité lors de ses absences.
- A l'intérieur de la zone de navigation élargie telle que définie dans le DSI de la structure
- Il sera demandé un appoint d'essence lors de l'utilisation des bateaux motorisés

CH  
WF

- La responsabilité de la structure ne saurait être engagée en cas de problème lors de ces utilisations hors du cadre professionnel, d'autant plus dans des conditions environnementales inadaptées.
- Tout problème matériel : casse / perte / panne ... Devra être signalé au plus vite au responsable du site concerné ou au directeur de l'EPL en cas d'absence.

Les nouvelles technologies de communication sont des outils mis à la disposition du personnel pour conduire de façon optimale les missions professionnelles qui leur sont confiées. Il est rappelé que tout usage à des fins personnelles est toléré sous réserve de ne pas nuire à l'efficacité du travail ni porter préjudice à l'entreprise et que l'utilisation de la messagerie électronique n'affecte pas le trafic normal des messages professionnels.

Dans le cadre des négociations d'entreprise, chaque salarié en situation de CDI, peut bénéficier de 2 stages gratuits par année (sur l'ensemble du panel proposé par **RENTA 47° Nautik**). L'utilisation de cette gratuité est à la discrétion du salarié qui doit néanmoins avertir son employeur par écrit du destinataire de cet avantage en nature. Cet avantage **ne peut être utilisé** pendant les 4 semaines de la haute saison estivale de mi-juillet à mi-août et ne doit en aucun cas se faire au détriment d'un stagiaire payant.

Dans le cadre de sa politique salariale, **RENTA 47° Nautik**, proposera à ses salariés en CDI, en CDD (contrat 3 mois minimum) ainsi que les moniteurs saisonniers à l'année (mercredi ou samedi) une aide de 50€ forfaitaire et utilisable tous les ans, afin de favoriser tout achat justifiable dans le cadre des missions du salarié. Il pourra en être de même pour le personnel administratif au regard des besoins liés aux missions. Cette aide sera octroyée sur présentation d'une facture équivalant au minima à la somme de 50€ + une fiche de remboursement de frais annexes. Le salarié restera seul juge dans son choix de matériel.

En outre, et dans la mesure du possible ou de ses partenariats, **RENTA 47° Nautik** pourra mettre à disposition du salarié (de façon gratuite ou par le biais d'une négociation collective) des lunettes de soleil ou tout autre matériel favorisant la protection des individus.

Dans le cadre de sa politique sociale, **RENTA 47° Nautik** a adhéré aux œuvres sociales (CNAS) et que chaque salarié en CDI (y compris partiel) ou en CDD long (6 mois minimum) bénéficie de cet avantage.

*NB : La période se basant sur l'année civile, les droits au CNAS sont acquis depuis la prise d'effet du contrat pour les CDD longs (dès que la période d'essai est terminée) et s'achève au 31/12 de la même année.*

## **Article 22                    Harcèlement sexuel**

Conformément à l'article L1153-1 du code du travail, mis à jour le 31/03/2022, aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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.

### **Article 23**                    **Harcèlement Moral**

Conformément à l'article L.1152-1 du Code du travail, 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.

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.

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

Il appartient au directeur de **RENTA 47° Nautik**, et à ses représentants désignés, notamment en cas d'absence, de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés ci-dessus.

Conformément à l'article L.1152-5 du Code du travail, tout salarié ayant procédé aux agissements définis précédemment est passible d'une sanction disciplinaire.

### **Article 24**                    **Protection des lanceurs d'alerte**

Tout salarié qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit avertir son employeur. L'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial. Le lanceur d'alerte qui respecte la procédure d'alerte bénéficie d'une protection. Il peut également adresser un signalement au Défenseur des droits. (article 4 de la loi du 21 mars 2022)

Le salarié doit avertir son employeur, son supérieur hiérarchique direct ou indirect, ou un référent désigné par l'employeur. Il peut y avoir désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou absence de suite donnée dans un délai d'un mois.

Le salarié adresse alors son signalement soit à l'autorité judiciaire (Procureur), soit à l'autorité administrative (préfet), soit aux ordres professionnels. En dernier ressort et **en l'absence de traitement dans un délai de 3 mois**, le signalement peut être rendu public (information des médias par exemple).

L'employeur doit mettre en place un registre spécial où sont consignées les alertes.

L'employeur doit également informer le salarié lanceur d'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

CH  
AF

**Article 25                    Nature et échelle des sanctions**

Tout manquement aux dispositions contenues dans le présent règlement intérieur, comme aux notes de service s'y ajoutant, ainsi que tout fait de nature à troubler la discipline ou à mettre en cause l'hygiène ou la sécurité est passible de sanction disciplinaire telle que exposée ci-dessous.

Ces sanctions, en fonction de la gravité et/ou de la répétition des infractions, sont, par ordre d'importance, les suivantes :

**Avertissement** : Observations écrites faisant état du comportement fautif du salarié.

**Blâme** : Observation écrite faisant état du comportement fautif du salarié ayant porté un préjudice sérieux aux intérêts de **RENV 47° Nautik**.

**Changement d'affectation** : Changement de poste suite à un comportement fautif sans perte de rémunération.

**Mise à pied** : Suspension temporaire de la relation contractuelle interdisant l'accès aux lieux de travail, sans rémunération, ne pouvant excéder 8 jours consécutifs.

**Licenciement** : Rupture du contrat de travail, pour motif disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnité de rupture ou de congés payés, selon la gravité de la faute.

L'application des sanctions étant définie selon le code du travail.

**Article 26                    Mesure d'urgence : La mise à pied conservatoire**

La mise à pied conservatoire ne constitue pas une sanction en tant que telle mais une mesure d'urgence et provisoire au prononcé d'une sanction prévue au présent règlement.

Il s'agit d'une suspension temporaire de la relation contractuelle pendant le temps de la procédure disciplinaire, interdisant l'accès ou le séjour sur le site, avec ou sans rémunération en fonction de la sanction retenue à la suite de la procédure disciplinaire.

**Article 27                    Procédures disciplinaires et droits de la défense**

La procédure applicable en matière disciplinaire est déterminée par les articles L 1331 à L 1334 du Code du travail.

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit. A l'exception de l'avertissement, elle doit être précédée d'une convocation de l'intéressé qui peut se faire assister d'un salarié de son choix, appartenant au personnel de **RENV 47° Nautik**. Lorsque le salarié est convoqué à entretien préalable au licenciement, il peut également se faire représenter, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié inscrit sur les listes départementales.

Au cours de l'entretien prévu ci-dessus, l'employeur doit donner le motif de la sanction envisagée et entendre les explications du salarié.

La notification de la sanction ne pourra intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après la date fixée pour l'entretien.

Aucun fait fautif ne peut être invoqué au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance; à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

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 V PUBLICITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR

### Article 28 *Entrée en vigueur*

Le présent règlement entre en vigueur à une date postérieure d'au moins un mois à l'accomplissement du dépôt dudit règlement intérieur au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes.

Il est communiqué, lors de son embauchage ou de son introduction dans **RENA 47° Nautik** à tout salarié qui en fait la demande.

Le présent règlement a été préalablement soumis pour avis au Comité Sociale et Économique pour les matières qui le concernent ou, en son absence, aux Délégués du Personnel, ainsi que communiqué en double exemplaire accompagné de l'avis des instances précitées à l'Inspecteur du Travail concerné.

### Article 29 *Modalités de dépôt, de publicité et d'affichage*

Le règlement est déposé au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le site et est affiché sur les lieux de travail.

### Article 30 *Modalités de modifications et d'adjonctions*

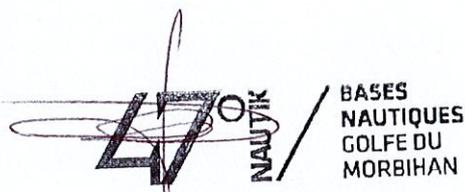
Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement feront l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt. Ce document fait 9 pages

Fait à VANNES

Le 21 juillet 2022

Le directeur de RENVA  
Vincent FRAVAL

le représentant du CSE  
Christophe HENRIET



**R.E.N.V.A**  
30 Rue Alfred Kastler  
56006 Vannes Cedex  
Siret 801 932 468 00011

