

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Au cas où l'action de formation se déroule dans une entreprise cliente ou un centre de formation partenaire, les règlements de ces structures s'appliquent en priorité.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1 :

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L 6352-3 et L. 6352-4 et R 6352-1 à R 6352-15 du Code du travail. Il annule les différentes notes de services diffusées préalablement.

Le présent règlement s'applique à toutes les personnes participantes à une action de formation (formateurs, testeurs et stagiaires) organisée par INTEGRAL FORMATION dans ses locaux ou dans des locaux extérieurs et ce pour la durée de la formation suivie. Il est communiqué à chaque stagiaire. Ce règlement définit les règles d'hygiène et de sécurité, les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises vis-à-vis de ceux qui y contreviennent et les garanties procédurales applicables lorsqu'une sanction est envisagée. Toute personne doit respecter les termes du présent règlement durant toute la durée de l'action de formation.

HYGIENE ET SECURITE

Article 2 :

2.1 La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative et exige de chacun le respect :

- des prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ;
- de toute consigne imposée soit par Intégral Formation soit par le constructeur ou le formateur s'agissant notamment de l'usage des matériels mis à disposition. Chaque personne doit ainsi veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant, en fonction de sa formation, les consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité. S'il constate un dysfonctionnement d'un système de sécurité, il en avertit immédiatement la direction d'Intégral Formation ou le formateur ayant en charge l'action de formation. Le non-respect de ces consignes expose la personne à des sanctions disciplinaires.

2.2 Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux. Le stagiaire doit en prendre connaissance. En cas d'alerte, le stagiaire doit cesser toute activité de formation et suivre dans le calme les instructions du représentant habilité de l'organisme de formation ou des services de secours. Tout stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement appeler les secours en composant le **18** à partir d'un téléphone fixe ou le **112** à partir d'un téléphone portable et alerter un représentant de l'organisme de formation.

2.3 L'introduction ou la consommation de drogue ou de boissons alcoolisées dans les locaux est formellement interdite. Il est interdit aux stagiaires de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue. Les stagiaires auront accès lors des pauses aux postes de distribution de boissons non alcoolisées.

2.4 Il est formellement interdit de fumer dans les salles de formation et plus généralement dans l'enceinte de l'organisme de formation. Les stagiaires auront accès lors des pauses à un lieu réservé aux fumeurs.

2.5 Le stagiaire victime d'un accident, survenu pendant la formation ou pendant le temps de trajet entre le lieu de formation et son domicile ou son lieu de travail – ou le témoin de cet accident avertit immédiatement la direction d'Intégral Formation. Le responsable d'Intégral Formation entreprend les démarches appropriées en matière de soins et réalise la déclaration auprès de l'entité compétente.

2.6 En cas de situation de pandémie, ou lors d'une situation mettant en danger la santé des stagiaires, formateurs et tout autre personne présente au sein des locaux, il est exigé de tous, de respecter les procédures et les consignes de sécurité mises en place par Intégral Formation sur le site et celles décrites dans le protocole d'Intégral Formation, et des entreprises clientes, liée au risque de contamination et de transmission du virus et/ ou en cas de maladie transmissible.

DISCIPLINE GENERALE

Article 3 : Les stagiaires doivent se conformer aux horaires fixés et communiqués au préalable par Intégral Formation. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions. Sauf circonstances exceptionnelles, les stagiaires ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage.

3.1 Absences, retards ou départs anticipés en cas d'absence, de retard ou de départ avant l'horaire prévu, les stagiaires doivent avertir Intégral Formation et s'en justifier. Intégral Formation informe immédiatement le financeur (employeur, organisme sous-traitant, Fongecif, Région, Pôle emploi...) de cet événement. Tout événement non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanctions disciplinaires. De plus, conformément à l'article R6341-45 du Code du travail, le stagiaire dont la rémunération est prise en charge par les pouvoirs publics s'expose à une retenue sur sa rémunération de stage proportionnelle à la durée de l'absence.

3.2 Le stagiaire est tenu de renseigner la feuille d'émargement au fur et à mesure du déroulement de l'action. Il peut lui être demandé de réaliser un bilan de la formation. Les signataires de cette feuille d'émargement s'engagent à suivre la totalité de la formation sauf en cas d'événement exceptionnel ou demande particulière. Dans ce cas, ils remplissent l'autorisation de sortie.

3.3 Sauf autorisation particulière de la direction de l'organisme de formation, l'usage du matériel de formation se fait sur les lieux de formation et est exclusivement réservé à l'activité de formation. L'utilisation du matériel à des fins personnelles est interdite ainsi que d'emporter un matériel ou objet sans autorisation écrite. Le stagiaire est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour la formation. Il doit en faire un usage conforme à son objet et selon les règles délivrées par le formateur. Le stagiaire signale immédiatement au formateur toute anomalie.

3.4 Sauf autorisation expresse d'Intégral Formation, le stagiaire ne peut :

- entrer ou demeurer dans les locaux de formation à d'autres fins que la formation ;
- y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à l'organisme ; - procéder, dans ces derniers, à la vente de biens ou de services.

3.5 Le stagiaire est invité à se présenter à l'organisme en tenue vestimentaire correcte. [Des prescriptions vestimentaires spécifiques peuvent être édictées et transmises au stagiaire pour des formations exposant ce dernier à des risques particuliers en raison de l'espace de formation ou des matériaux utilisés. Dans le cas d'un besoin de protections individuelles, celles-ci seront spécifiées sur la convocation.

3.6 Tout stagiaire doit avoir un comportement garantissant le respect des règles élémentaires de savoir vivre, de savoir être en collectivité et le bon déroulement des formations.

3.7 A l'issue de l'action de formation, il se voit remettre une attestation de fin de formation et une attestation de présence au stage à transmettre, selon le cas, à son employeur/administration ou à l'organisme qui finance l'action. Le stagiaire remet, dans les meilleurs délais, à l'organisme de formation les documents qu'il doit renseigner en tant que prestataire (demande de rémunération ou de prise en charges des frais liés à la formation ; attestations d'inscription ou d'entrée en stage...).

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 4 : Tout manquement du stagiaire à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur pourra faire l'objet d'une sanction prononcée par le responsable d'Intégral Formation ou son représentant. Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- rappel à l'ordre ;
- avertissement écrit par le directeur de l'organisme de formation ou par son représentant ;
- blâme ;
- exclusion temporaire de la formation ; - exclusion définitive de la formation.

Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant informe de la sanction prise, l'employeur du salarié stagiaire ou l'administration de l'agent stagiaire et/ou le financeur du stage.

GARANTIES DISCIPLINAIRES

Article 5 - Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

5.1 Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction, il convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

5.2 Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté.

Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au stagiaire, dont on recueille les explications.

5.3 La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc après l'entretien. Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme d'une lettre remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

5.4 Lorsqu'un agissement considéré comme fautif a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne peut être prise sans que le stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien et mis en mesure d'être entendu.

LES HARCELEMENTS**Article 6**

Selon les dispositions de l'article L 1153-1 à L 1154-2 du Code du Travail : «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.

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.

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. Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul». Par ailleurs, en application de l'article L 1153-6 du Code du Travail,

«Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire». Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles

Selon les dispositions de l'article L 1152-1 et suivants 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 sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

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, 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.»

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.» Par ailleurs, en application de l'article L 1152-5 du Code du Travail, «Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire».

« 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.»

PUBLICITE DU REGLEMENT**Article 7**

Un exemplaire du présent règlement est remis à chaque stagiaire

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**Article 8**

Le présent règlement entre en vigueur le 28 mars 2022.

Fait à : ENGHIEEN LES BAINS le : 28/03/2022

Jean-Guy SENOCQ

Président

De la SAS INTEGRAL FORMATION

