



## REGLEMENT INTERIEUR

### PREAMBULE

#### Article 1

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L.6352-3 à L.6352-5 et R.6352-1 à R.6342-15 du Code du Travail.

#### Article 2 – Personne assujettie

Le présent règlement s'applique à tous les salariés et assimilés, stagiaires, apprenants et/ou alternants pendant toute la durée du stage et/ou de la formation, et ce quel que soit le lieu d'exécution, sauf celles de ses dispositions qui visent exclusivement certaines catégories d'entre eux.

Un exemplaire du règlement intérieur est remis à chaque salarié qu'il soit employé à temps plein ou temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant.

### SECTION 1 : REGLES D'HYGIENES ET DE SECURITE

#### Article 3 – Champ d'application

Le 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 à l'encontre de chaque salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant qui y contreviennent et les garanties procédurales applicables lorsqu'une sanction est envisagée. Toute personne doit respecter les termes du présent règlement.

#### Article 4 - Principes généraux

Chaque salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant et en faisant respecter, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, les consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité en vigueur sur les lieux du stage ainsi que les dispositions mises en place dans l'organisme de formation pour l'application des prescriptions prévues par la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité.

##### Article 4.1

Chaque salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant a pour obligation, sauf instructions particulières du chef d'entreprise ou de son représentant, de maintenir en place les dispositifs de toute nature installés pour assurer la protection collective des travailleurs. Lorsque ces dispositifs devront être enlevés pour l'exécution d'un exercice du stage, le formateur en avertira préalablement le chef d'entreprise ou son représentant, ou le cas échéant, le responsable de la sécurité sur le chantier ou l'organisme de formation.

##### Article 4.2

Chaque salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant doit utiliser conformément aux instructions reçues les équipements de protection collective ou individuelle tels que : dispositifs antichute, chaussures de sécurité, casques, gants, lunettes, protections antibruit, brassières, tabliers, vêtements de protection, etc., mis à sa disposition par l'entreprise, par le formateur ou par l'organisme de formation.

##### Article 4.3

Chaque salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant prend soin des équipements de protection individuelle qui lui sont confiés et signale toute défectuosité constatée. Le non-respect de ces consignes expose la personne à des sanctions disciplinaires.

#### Article 5

Tout salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail ou qu'un exercice du stage présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection doit en avvertir immédiatement le formateur ou l'organisme de formation.

Les salariés utilisent à cet effet, en tant que de besoin, le registre d'observations prévu par l'article 24 du décret du 8 janvier 1965.

#### Article 6

Tout salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, les machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, outils, dont il a l'utilisation pendant le stage, doit en informer immédiatement le formateur ou l'organisme de formation.

Seul le personnel désigné à cet effet, à titre permanent ou temporaire, est autorisé à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations et des matériels.



## Article 7 - Consignes d'incendie

Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de l'entreprise ou d'exercice de la formation. Les salariés qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, apprentis, sous-traitants, cotraitants, stagiaires ou apprenants doivent en prendre connaissance. En cas d'alerte, ils doivent cesser toute activité ou formation et suivre dans le calme les instructions du représentant habilité ou des services de secours. Tout employé, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement appeler les secours en composant le 112 à partir d'un téléphone et alerter le formateur ou l'organisme de formation.

## Article 8 – Mesures spécifiques relatives à l'épidémie de Coronavirus

En respect des dispositions inscrites au Protocole National sanitaire, Les salariés qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, apprentis, sous-traitants, cotraitants, stagiaires ou apprenants sont tenus de respecter en toute circonstance et en tout lieu où est dispensée la formation :

- Port du masque obligatoire à minima de type chirurgical (le masque devra être changé toutes les 4h)
- Distanciation physique d'au moins 2m entre chaque stagiaire
- Lavage des mains à intervalles réguliers
- Utilisation de son matériel propre (stylo, fournitures) en dehors de celui mis à disposition pour la formation

## Article 9 - Accès réglementé

Il est formellement interdit de pénétrer ou de séjourner dans les locaux d'exercice de la formation ou tout autre installation à accès réglementé sans autorisation du formateur ou de l'organisme de formation ou pour tout autre motif que l'exercice de la formation.

## Article 10 – Circulation/déplacement

Il est demandé de respecter les zones de circulation à l'intérieur du lieu d'exercice de la formation. Sauf mention contraire, il est formellement interdit de se rendre dans les parties privées ou non autorisées au public.

## Article 11 – Manutention/levage

Il est formellement interdit :

- D'utiliser des machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, dont on n'a pas la charge ou dans un but différent de celui pour lequel ils ont été confiés ;
- De conduire les engins de chantier et appareils de levage sans autorisation de conduite **valide** et correspondant à la catégorie de l'équipement de travail utilisé.

## Article 12 - Boissons alcoolisées et drogues

L'introduction ou la consommation de drogues ou de boissons alcoolisées dans les locaux ou sur lieux d'exercice de la formation est formellement interdit. Il est également interdit aux salariés qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, apprentis, sous-traitants, cotraitants, stagiaires ou apprenants de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue dans l'entreprise ou sur lieu d'exercice de la formation.

S'il existe un doute sérieux à la capacité d'un salarié ou assimilé à occuper son poste en toute sécurité, pour les personnes ou les biens, ces salariés devront se soumettre à un alcootest. Ils pourront demander l'assistance d'un tiers ainsi qu'une contre-expertise.

## Article 13 - Interdiction de fumer

Il est formellement interdit de fumer et/ou de vapoter dans les locaux.

## Article 14 – Accident du travail

Si le salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, l'apprenti, le sous-traitant, le cotraitant, le stagiaire ou l'apprenant est victime d'un accident même bénin - survenu pendant son temps de travail ou pendant le temps de trajet entre le lieu de travail (ou lieu de stage) et son domicile, ou, s'il est le témoin de cet accident avertit immédiatement le formateur ou l'organisme de formation.

## SECTION 2 : DISCIPLINE GENERALE

### Article 15 - Assiduité

#### Article 15.1. - Horaires

Les salariés qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, les apprentis, les sous-traitants, les cotraitants, les stagiaires ou apprenants doivent se conformer aux horaires fixées et communiquées au préalable par le formateur ou par l'organisme de formation. Sauf circonstances exceptionnelles, les stagiaires ne peuvent pas s'absenter pendant les heures de stage sans motif valable.

#### Article 15.2. - Absences, retards ou départs anticipés

En cas d'absence, de retard ou de départ avant l'horaire prévu, les salariés qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, apprentis, sous-traitants, cotraitants, stagiaires ou apprenants doivent avertir le formateur ou l'organisme de formation et de s'en justifier.

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.

De même, en cas d'absence non justifiée, la formation pourra être invalidée.

#### Article 15.3. - Maladies

Afin de permettre la bonne organisation du travail, notamment en cas de travail par équipe, tout salarié malade ou empêché de se présenter au travail doit immédiatement, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir le chef d'entreprise ou son représentant, le formateur ou l'organisme de formation en précisant la cause de l'absence.



### Article 16 - Tenue

Le salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, l'apprenti, le sous-traitant, le cotraitant, le stagiaire ou apprenant est invité à se présenter sur le lieu d'exécution de la formation en tenue vestimentaire correcte. Des prescriptions vestimentaires spécifiques en fonction de la nature du stages peuvent être édictées et transmises pour des actions exposant ces derniers à des risques particuliers en raison de l'objet de la formation.

### Article 17 - Comportement

Il est formellement interdit à tout salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant et/ou stagiaire :

- D'emporter sans autorisation quoi que ce soit ne leur appartenant pas (documents ou objets confiés, matériel, outils, matériaux) ;
- D'avoir un comportement ne garantissant pas le respect des règles élémentaires de savoir vivre, de savoir être en collectivité ;
- De détériorer les affiches de services (affichage obligatoire et autres) apposées sur le lieu d'exécution de la formation.

### Article 18 - Utilisation du matériel

Sauf autorisation particulière du formateur ou de l'organisme de formation, l'usage du matériel de stage se fait sur les lieux d'exécution de la formation exclusivement. L'utilisation du matériel de stage à des fins personnelles est interdite. Le salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, l'apprenti, le sous-traitant, le cotraitant, le stagiaire ou apprenant est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié. Il doit en faire un usage conforme à son objet et selon les règles délivrées par le constructeur. Le salarié ou assimilé signale immédiatement au formateur ou à l'organisme de formation toute anomalie du matériel.

## SECTION 3 : SANCTIONS ET DROITS DE LA DEFENSE

### Article 19 - Sanctions disciplinaires

Tout manquement du salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur peut donner lieu à une sanction prononcée par le responsable de l'organisme de formation. Tout agissement ou comportement considéré comme fautif peut, 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 chef d'entreprise ou par son représentant ;
- Blâme ;
- Mise à pied temporaire dans la limite de trois (3) jours ;
- Exclusion définitive de l'entreprise.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Le responsable de l'organisme de formation informe de la sanction prise l'entreprise de rattachement du salarié. Dans le cas d'un stagiaire ou d'un apprenti, le responsable de l'organisme de formation informe de la sanction prise son entreprise l'administration compétente dont relève l'apprenti ou le stagiaire. Le responsable de l'organisme de formation peut également informer l'organisme financeur du stage de la sanction prise.

Toute faute est aggravée par la récidive, sous réserve des dispositions des articles L.1332-4 et L.1332-5 du Code du Travail.

### Article 20 – Procédures disciplinaires

#### Article 20.1. – Information du salarié

Conformément à l'article L.1332-1 du Code du Travail, aucune sanction ne peut être infligée au salarié qu'il soit employé à temps plein ou temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui. Toutefois, 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 salarié n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement, que la procédure ci-après décrite ait été respectée.

#### Article 20.2. – Convocation pour un entretien

Conformément à l'article L.1332-2 du Code du Travail, lorsque le chef d'entreprise ou son représentant envisage de prendre une sanction, il est procédé de la manière suivante :

- Il convoque le salarié en indiquant 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 poursuite de la formation ;
- La convocation indique la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, un stagiaire ou une autre personne appartenant à l'organisme de formation.

#### Article 20.3. – Assistance possible pendant l'entretien

Au cours de l'entretien, le salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, l'apprenti, le sous-traitant, le cotraitant, le stagiaire ou apprenant peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou autre personne appartenant à l'organisme de formation. Le responsable de l'organisme de formation indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.



#### Article 20.4. – Prononcé de la sanction

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze (15) jours après l'entretien. La sanction fait l'objet d'une notification écrite et motivée à l'employé, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire sous forme d'une lettre recommandée ou remise contre décharge.

Conformément à l'article L. 1332-3 du Code du travail :

« 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. »

En outre, en cas de licenciement, sont applicables les articles L. 1232-2 à L. 1232-4 et L. 1234-3 du Code du travail.

### SECTION 4 : REPRESENTATION DES STAGIAIRES

#### Article 21

Pour chacun des stages d'une durée de supérieure à 500 heures, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant en scrutin uninominal à deux tours.

Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles, sauf les détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

#### Article 22

Le responsable de l'organisme de formation organise le scrutin qui a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures et au plus tard 40 heures après le début du stage.

Lorsque la représentation des stagiaires ne peut être assurée, il dresse un PV (procès-verbal) de carence qu'il transmet au préfet de région territorialement compétent.

#### Article 22

Les délégués sont élus pour la durée du stage. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque raison que ce soit de participer au stage.

Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin du stage, il est procédé à une nouvelle élection dans les conditions prévues aux articles R.6352-9 à R.6352-12.

#### Article 24

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation. Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

#### Article 25

En ce qui concerne les dossiers de rémunération, le stagiaire est responsable des éléments et documents remis à l'organisme de formation. Il doit en justifier l'authenticité sous sa propre responsabilité.

### SECTION 5

#### Article 26 – Harcèlement moral et sexuel

##### Article 26-1

Conformément à l'article L. 1153-1 du Code du 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. »

Conformément à l'article L. 1153-2 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 des agissements de harcèlement sexuel. »

Conformément à l'article L. 1153-3 du Code du travail :

« 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. »

Conformément à l'article L. 1153-4 du Code du travail :

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

Conformément à l'article L. 1153-6 du Code du travail :

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »



## Article 26-2

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.* »

Conformément à l'article L. 1152-2 du Code du travail :

« *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.* »

Conformément à l'article L. 1152-3 du Code du travail :

« *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.* »

Conformément à 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.* »

## SECTION 6 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 27

Ce règlement est affiché dans les locaux ou sur les lieux d'exercice du stage de formation.

Un exemplaire du présent règlement intérieur est remis au préalable à chaque salarié qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel, apprenti, sous-traitant, cotraitant, stagiaire ou apprenant avec la convocation au stage.

La copie du règlement intérieur est consultable à distance sur le site internet de l'organisme de formation.

Ce règlement entre en application le 01/11/2021.