



I - Dispositions générales

Article 1 : Objets et personnes concernées

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 s'applique à tous les stagiaires, et ce pour la durée de la formation suivie et quel que soit le lieu dès lors qu'elle est assurée par CARRUS Conseil.

Le règlement a pour objectif de définir les règles de discipline, d'hygiène, de sécurité les règles générales ainsi que la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises vis à vis des stagiaires 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.
Un exemplaire est remis à chaque stagiaire.

II - Section - Discipline Générale

Article 2 : Alcool-Drogue- Interdiction de fumer

Dans les locaux où se déroulent les formations et durant celles-ci, il est formellement interdit aux stagiaires :

- D'introduire ou de consommer de la drogue ou des boissons alcoolisées
- De se présenter aux formations en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogue
- De fumer dans les locaux de l'entreprise, y compris une cigarette électronique.

Article 3 : Comportement et Tenue

Il est demandé à tout stagiaire d'avoir un comportement garantissant le respect des règles élémentaires de savoir vivre, de savoir être et le bon déroulement des formations.

Sauf cas particulier, le téléphone portable sera fermé.

Tout stagiaire est invité à avoir une tenue vestimentaire adaptée et correcte.

Article 4 : Principe de neutralité

Le personnel se doit de respecter et de garder une certaine neutralité d'opinion politique et confessionnelle au regard de l'activité exercée.



Article 5 : Confidentialité

L'ensemble des documents et dossiers détenus par le personnel dans l'exercice de ses fonctions pour Carrus conseil 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 procédés et données de l'entreprise et de ses clients sous peine de sanctions disciplinaires, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales.

Article 6 : Assiduité du Stagiaire en Formation

6.1 Horaires : Les stagiaires doivent se conformer aux horaires fixés, convenus et communiqués au préalable par Carrus Conseil. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des mesures ou sanctions.

Sauf situation exceptionnelle, le stagiaire ne peut s'absenter durant les heures de formation.

6.2 Absences, retards ou départs anticipés : Tout stagiaire doit avertir l'organisme de formation et s'en justifier en cas d'absence, de retard ou de départ avant l'horaire prévu.

L'organisme de formation pourra être tenu d'informer le financeur (employeur, administration, Région etc..) de l'événement.

Article 7 : Matériel

Tout stagiaire est tenu de respecter et faire bon usage du matériel mis à sa disposition pour la formation.

Article 8 : Fouille

Carrus conseil se réserve le droit de procéder occasionnellement à des fouilles dans des conditions qui préservent la dignité et l'intimité de la personne, pour des raisons de sécurité collective, en cas de vol ou de risque de vol, ou si cela est justifié par l'hygiène ou la sécurité.

Le salarié sera averti du droit de s'opposer à un tel contrôle. Pour des raisons de preuve, le contrôle se déroulera en présence d'un témoin (salarié ou représentant du personnel). En cas de refus de l'intéressé, la direction devra avoir recours à un officier de police judiciaire.

III - Section - Règles d'hygiène et sécurité

Article 9 : Principes Généraux

La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative et exige de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité.

A cet effet les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur, lorsqu'elles existent, doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

Lorsque la formation a lieu sur le site de l'entreprise, les consignes générales et particulières de sécurité applicables sont celles de l'entreprise ou de l'établissement auquel est louée la salle de formation.



Article 10 : Consignes d'Incendie

Carrus Conseil s'engage à vérifier -dans les locaux mis à disposition par l'entreprise ou loués pour les besoins de la formation - que les consignes d'incendie, le plan de localisation des extincteurs et des issues de secours soit affichés.

Carrus Conseil s'engage à demander à tout stagiaire d'en prendre connaissance et en cas d'alerte à respecter et à en faire respecter la procédure.

Article 11 : Visite d'information et de prévention

Tout travailleur bénéficiera en effet, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs, d'un suivi individuel de son état de santé périodique dont les délais peuvent varier entre 2 et 5 ans, selon son état de santé, les risques attachés à son poste et ses conditions de travail particulières.

Tout travailleur qui déclarera, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, sera orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

L'examen médical d'aptitude permettra de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à leur santé ou à leur sécurité ou à celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il sera réalisé avant l'affectation sur le poste et renouvelé périodiquement.

IV - Section – Sanctions et garanties disciplinaires

Article 12 : Sanctions

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 ci-après par ordre croissant d'importance :

- Rappel à l'ordre
- Avertissement écrit par le Directeur de l'organisme de formation
- Blâme
- Exclusion définitive de la formation

Article 13 : Harcèlement

13.1. Interdiction du harcèlement moral ou sexuel

Conformément à l'article L1152-1 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. »

13.2. Sanctions disciplinaires et pénales de l'auteur des faits et de harcèlement

Conformément à l'article L1153-6 du Code du travail « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Il est également passible de sanctions pénales, prévues par les articles 222-33-2 et 222-33 du Code pénal.



13.3. Protection des victimes et des témoins de harcèlement

Conformément à l'article L1152-2 du Code du travail :

- « 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. ».
- « 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. ».

Article 14 : Agissement sexiste

L'article L1142-2-1 du Code du travail dispose : « 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. »

Article 15 : Garanties Disciplinaires

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. Lorsque l'organisme de formation envisage une prise de sanction, il convoque le stagiaire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, sauf si la sanction envisagée n'a pas d'incidence sur la présence du stagiaire pour la suite de la formation.

Au cours de l'entretien, le stagiaire a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation. 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 : celui-ci a alors la possibilité de donner toute explication ou justification des faits qui lui sont reprochés.

Lorsqu'une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat est considérée comme indispensable par l'organisme de formation, aucune sanction définitive relative à l'agissement fautif à l'origine de cette exclusion 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 ait eu la possibilité de s'expliquer devant une Commission de discipline.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien où, le cas échéant, après avis de la Commission de discipline.



Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme lettre recommandée, ou d'une lettre remise contre décharge. L'organisme de formation informe concomitamment l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

V - Formalisme

Article 16 : Formalisme

Tout stagiaire est tenu de compléter la feuille d'émergence au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation. Le stagiaire peut être amené selon la formation à réaliser un bilan.

A l'issue de l'action de formation, tout stagiaire se verra remettre une attestation de formation et de présence au stage à transmettre selon le cas, à son employeur, administration ou à l'organisme financeur. Le stagiaire sera tenu de remettre à l'organisme et dans les délais impartis les documents à renseigner en tant que prestataire.

Annexe

Article 17 : Représentation des stagiaires

Lorsqu'un stage a une durée supérieure à 500 heures, il est procédé 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.

L'organisme de formation organise le scrutin qui a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures, au plus tard 40 heures après le début du stage. En cas d'impossibilité de désigner les représentants des stagiaires, l'organisme de formation dresse un PV de carence qu'il transmet au préfet de région territorialement compétent.

Les délégués sont élus pour la durée de la formation. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit de participer à la formation.

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

Les représentants des stagiaires 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.

Fait à Nancy, le 5 Janvier 2022

Annie CHARRETTE, Présidente CARRUS Conseil