

REGLEMENT INTERIEUR

NINETY est un organisme de formation professionnelle, enregistré sous le numéro 93132151413 auprès du préfet des Bouches du Rhône. Les formations dispensées par **NINETY** sont des formations intra ou inter entreprise.

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Conformément aux dispositions des articles L 6352-3 et L. 6352-4 et R 6352-1 à R 6352-15 du Code du travail, le présent règlement a pour objet de déterminer les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité et de discipline aux apprenants de l'organisme de formation dénommé ci-après.

Tout apprenant doit respecter les termes du présent règlement durant toute la durée de l'action de formation.

Toutefois, lorsque la formation se déroule dans une entreprise déjà dotée d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce règlement, auquel il convient d'y ajouter les dispositions qui suivent.

ARTICLE 2 : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative. Chaque apprenant doit :!

- veiller au respect des consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité, sous peine de sanctions disciplinaires
- veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres
- se conformer aux règles d'hygiène et de sécurité applicables dans les locaux où se déroule la formation

Toutefois, conformément à l'article R.6352-1 du Code du Travail, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables aux apprenants sont celles de ce dernier règlement.

Propreté des locaux :

Les apprenants doivent maintenir en ordre et en état de propreté constant les locaux où se déroule la formation. A ce titre, il leur est interdit de manger dans les locaux de l'organisme de formation.

Alcool et produits stupéfiants :

L'introduction et la consommation de produits stupéfiants ou de boissons alcoolisées est strictement interdite. Il est également interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits stupéfiants.

Consignes de sécurité - Incendie :

Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de formation de manière à être connus des apprenants.

Les apprenants sont tenus d'exécuter sans délai l'ordre d'évacuation donné par l'animateur de la formation ou par un salarié de l'entreprise où se déroule la formation.

Toute personne témoin d'un début d'incendie, doit immédiatement :

- Déclencher l'alarme incendie quand elle existe
- Avertir le personnel permanent, s'il existe,
- Prévenir les pompiers en composant le 18 (depuis un poste fixe) ou le 112(portable)
- Attaquer le feu avec les extincteurs situés à proximité, s'il sait les utiliser
- Fermer la porte du local sinistré.

Toute personne doit, en cas d'incendie :

- Cesser toute activité, éteindre les lampes et appareils électroniques
- Fermer les portes sans les verrouiller, fermer les fenêtres,
- Évacuer les locaux où se déroule la formation, avec calme, sans attendre et en utilisant les escaliers de secours
- Se baisser en cas de fumée, l'air frais est près du sol

Lors de l'évacuation, il faut :

- Veiller à ne pas gêner les services de secours
- Attendre l'autorisation des services de secours, pour réintégrer les lieux
- Ne pas utiliser les ascenseurs

Accident - déclaration :

Tout accident ou incident survenu à l'occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par l'apprenant accidenté ou les personnes témoins de l'accident, à l'organisme de formation.

Conformément à l'article R. 6342-3 du Code du Travail, l'accident survenu à l'apprenant pendant qu'il se trouve sur le lieu de formation ou pendant qu'il s'y rend ou en revient, fait l'objet d'une déclaration par l'organisme de formation auprès de la caisse de sécurité sociale.

Interdiction de fumer ou de vapoter :

En application du Code de la santé publique, il est interdit de fumer et de vapoter dans les locaux de la formation. Les apprenants sont toutefois autorisés pendant leur temps de pause à aller fumer ou vapoter à l'extérieur de l'établissement.

ARTICLE 3 : HORAIRES, ABSENCES, RETARDS

Les horaires de la formation seront communiqués aux apprenants au préalable. Les apprenants sont tenus de respecter ces horaires. Sauf autorisation express, les apprenants ne peuvent pas s'absenter pendant les heures de formation. L'émargement doit être fait au début ou à la fin de chaque atelier selon la pratique de l'organisme de formation.

En cas d'absence ou de retard, les apprenants en informent dans les plus brefs délais l'organisme de formation et s'en justifient.

Dans le cas où l'apprenant a un employeur, ce dernier est informé des absences dans les meilleurs délais qui suivent la connaissance par l'organisme de formation.

De plus, pour les apprenants dont le coût de la formation est pris en charge par un financeur externe (OPCO, France Travail, etc.), les absences non justifiées entraînent une retenue sur la prise en charge du coût de la formation, proportionnelle à la durée de l'absence.

ARTICLE 4 : COMPORTEMENT

Il est demandé à tout apprenant d'avoir un comportement garantissant le respect des règles

élémentaires de savoir vivre, de savoir être en collectivité et le bon déroulement des formations.

À titre d'exemple, il est formellement interdit aux stagiaires :

- De modifier, d'utiliser à une fin tierce ou de diffuser les supports de formation sans l'autorisation express de l'organisme de formation
- De modifier les réglages des paramètres de l'ordinateur
- D'utiliser leurs téléphones portables durant les sessions à des fins autres que celles de la formation

ARTICLE 5 : ACCÈS AUX LOCAUX

Les apprenants ont accès aux locaux où se déroule la formation exclusivement pour suivre le stage auquel ils sont inscrits. Ils ne peuvent y entrer ou y demeurer à d'autres fins, sauf autorisation.

Il leur est interdit d'être accompagnés de personnes non inscrites à la formation.

ARTICLE 6 : UTILISATION DU MATÉRIEL ET DES MACHINES

Chaque apprenant est tenu de :

- Conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation
- Utiliser le matériel conformément à son objet : l'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles, est interdite
- Ne pas diffuser les codes personnels nécessaires pour se connecter à l'extranet
- Nettoyer le matériel constituant son poste de travail à la fin de chaque journée
- Restituer le matériel mis à sa disposition, sauf les documents pédagogiques distribués en cours de formation ou présents sur son extranet. La documentation pédagogique remise lors des sessions de formation est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée que pour un strict usage personnel.
- Ne pas enregistrer ou filmer les sessions de formation, sauf dérogation expresse

Le matériel ne doit être utilisé qu'en présence d'un formateur et sous surveillance.

Toute anomalie dans le fonctionnement du matériel et tout incident doivent être immédiatement signalés au formateur responsable de la formation suivie.

ARTICLE 7 : VOL OU DÉGRADATION DES BIENS PERSONNELS DES STAGIAIRES

L'organisme de formation décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature déposés par les stagiaires dans les locaux de formation.

ARTICLE 8 : SANCTIONS

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après, sans nécessairement suivre l'ordre de ce classement :

- rappel à l'ordre
- avertissement écrit
- blâme
- exclusion temporaire de la formation
- exclusion définitive de la formation

L'organisme de formation informe de la sanction prise le cas échéant : l'employeur de l'apprenant et/ou le financeur de la formation.

ARTICLE 9 : PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

En application de l'article R.6352-4 du Code du Travail, « aucune sanction ne peut être prononcée à l'encontre du stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui ».

Lorsque l'organisme de formation envisage une prise de sanction, il convoque l'apprenant 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 de la stagiaire pour la suite de la formation.

Au cours de l'entretien, l'apprenant a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, apprenant 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 à l'apprenant : 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 l'apprenant n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui elle et, éventuellement, qu'il elle ait été convoqué(e) à un entretien et ait eu la possibilité de s'expliquer devant un 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 à la 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.

ARTICLE 10 : REPRÉSENTATION DES APPRENANTS

Pour chacune des formations d'une durée 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 apprenants sont électeurs et éligibles, sauf les détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

- **NINETY** organise le scrutin qui a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures, au plus tard 40 heures après le début de la formation. Lorsque la représentation des apprenants ne peut être assurée, il 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 formation, il est procédé à une nouvelle élection dans les conditions prévues aux articles R.6352-9 à R.6352-12
- Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des formations et les

conditions de vie des apprenants 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.

- En ce qui concerne les dossiers de rémunération, l'apprenant est responsable des éléments et documents remis à **NINETY**, il doit justifier l'authenticité sous sa propre responsabilité.

ARTICLE 11 : HARCÈLEMENT SEXUEL

Article L. 1153-1 du Code du travail

Aucun apprenant ne doit subir des faits :

- 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
- 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 L. 1153-2 du Code du travail

Aucun apprenant ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de formation 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 1er point du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L. 1153-3 du Code du travail

Aucun apprenant ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

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.

Article L. 1153-5 du Code du travail

Le Directeur du centre de formation prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de formation, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal.

Article L. 1153-6 du Code du travail

Tout apprenant ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. En conséquence, tout apprenant dont il sera prouvé qu'il se serait livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement.

ARTICLE 12 : HARCÈLEMENT MORAL

Article L. 1152-1 du Code du travail

Aucun apprenant ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de formation susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre sa formation.

Article L. 1152-2 du Code du travail

Aucun apprenant ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de formation pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L. 1152-3 du Code du travail

Toute rupture des relations contractuelles entre le centre de formation et l'apprenant intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, est nulle.

Article L. 1152-4 du Code du travail

Le directeur du centre de formation prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. 4 Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal.

Article L. 1152-5 du Code du travail

Tout apprenant ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. En conséquence, tout apprenant dont il sera prouvé qu'il se serait livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement.

Article L. 1152-6 du Code du travail

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par tout apprenant 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. » Sanction pénale du harcèlement sexuel ou moral : article L. 1155-2 du Code du travail : Sont punis de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3.750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L.1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

ARTICLE 13 : AGISSEMENTS SEXISTES

Article L. 1142-2-1 du Code du travail 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 14 : PUBLICITÉ DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Un exemplaire du présent règlement est remis à chaque apprenant (avant toute inscription définitive).
Toute entrée en formation vaut acceptation du présent règlement intérieur.