

1. REGLEMENT INTERIEUR

I -Préambule

E2S Formation est un organisme de formation professionnelle indépendant.

La société E2S Formation est domiciliée 34 rue A. Fleming 85000 LA ROCHE SUR YON. Elle est déclarée sous le numéro de déclaration d'activité 52 85 01333 85 à la Préfecture de la région Pays de la Loire.

Le présent Règlement Intérieur a vocation à préciser certaines dispositions s'appliquant à tous les inscrits et participants aux différents stages organisés par E2S Formation dans le but de permettre un fonctionnement régulier des formations proposées.

Définitions :

- E2S Formation sera dénommé ci-après « organisme de formation » ;
- les personnes suivant le stage seront dénommées ci-après « stagiaires » ;
- le Directeur général sera ci-après dénommé « le responsable de l'organisme de formation ».

II - Dispositions Générales

Article 1

Conformément aux articles L 6352-3 et suivants et R 6352-1 et suivants du Code de travail, le présent Règlement Intérieur a pour objet de déterminer :

- les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité ;
- les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction.

III - Champ d'application

Article 2 : Personnes concernées

Le présent Règlement s'applique à tous les stagiaires inscrits à une session dispensée par E2S Formation et ce, pour toute la durée de la formation suivie.

Chaque stagiaire est considéré comme ayant accepté les termes du présent règlement lorsqu'il suit une formation dispensée par E2S Formation et accepte que des mesures soient prises à son égard en cas d'inobservation de ce dernier.

Article 3 : Lieu de la formation

La formation aura lieu dans les locaux mis à disposition pour E2S Formation.

Les dispositions du présent Règlement sont applicables dans l'ensemble des locaux mis à disposition pour E2S Formation.

IV - Hygiène et sécurité

Dans le contexte du COVID-19, le protocole pourra être mis à jour à tout instant, en fonction des nouvelles directives sanitaires nécessaires et voulues par les Institutions compétentes.

Article 4 : Règles générales

Chaque stagiaire doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant les consignes générales et particulières de sécurité et d'hygiène en vigueur sur le lieu de 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 de sécurité et d'hygiène applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement.

Il est interdit sous peine de sanctions :

- d'obstruer ou détériorer des voies et accès de secours d'urgence,
- de neutraliser sans fait justificatif tout dispositif de sécurité,
- de manipuler les matériels de secours (extincteurs) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile.

Article 5 : Boissons alcoolisées et consommation de produit psychotropes

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer sur le lieu de formation en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiant ou de tout produit psychotrope. Il est également interdit d'introduire ou de distribuer dans l'entreprise des stupéfiants ou des boissons alcoolisées.

Les consommations de boissons alcoolisées, de stupéfiants et de tout produit psychotrope (comme les médicaments pouvant occasionner des troubles du comportement et/ou une altération des facultés physiques et mentales d'un salarié) sont interdites sur le lieu de travail.

Article 6 : Interdiction de fumer et de vapoter

L'interdiction de fumer et de vapoter dans les lieux affectés à un usage collectif prévue à l'article L. 3511-7 du code de la santé publique s'applique dans les locaux de formation.

Article 7 : Lieux de restauration

Vous aurez la possibilité de vous restaurer sur place. Pensez à apporter vos couverts, assiette et verre. Apportez également une tasse pour la pause-café. Aucune vaisselle ne pourra être faite sur place.

Article 8 : Consignes d'incendie

Conformément aux articles R. 4227-1 et suivants du Code du travail, 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 de tous les stagiaires.

Article 9 : Accident

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

Conformément à l'article R. 6342-1 du Code du travail, l'accident survenu au stagiaire 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 le responsable de l'organisme ou par l'employeur si le stagiaire est salarié, auprès de la caisse de sécurité sociale.

V – Discipline

Article 10 : Tenue et comportement

Les stagiaires sont invités à se présenter sur le lieu de formation en tenue adaptée au contexte et à avoir un comportement correct à l'égard de toute personne présente dans l'organisme.

Article 11 : Horaires de stage

Les horaires de stage sont fixés par E2S Formation et portés à la connaissance des stagiaires soit par la convocation adressée par voie électronique, soit à l'occasion de la remise aux stagiaires du livret d'accueil. Les stagiaires sont tenus de respecter ces horaires.

E2S Formation se réserve, dans les limites imposées par des dispositions en vigueur, le droit de modifier les horaires de stage en fonction des nécessités de service. Les stagiaires doivent se conformer aux modifications apportées par E2S Formation aux horaires d'organisation du stage.

En cas d'absence ou de retard, avertir soit le formateur, soit le responsable de l'organisme de formation, soit le secrétariat de E2S Formation. Pour les stagiaires salariés d'entreprise ou de collectivité territoriale, toute absence, retard ou départ anticipé devra être soumis à autorisation de son responsable hiérarchique.

Par ailleurs, la fiche de présence doit être signée par le stagiaire par demi-journée.

Article 12 : Accès au lieu de formation

Sauf autorisation expresse d'E2S Formation, les stagiaires ayant accès au lieu de formation pour suivre leur stage ne peuvent :

- y entrer ou y demeurer à d'autres fins,
- faciliter l'introduction de tierces personnes à l'organisme.

Article 13 : Usage du matériel

Chaque stagiaire a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation. Les stagiaires sont tenus d'utiliser le matériel conformément à son objet. L'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles est interdite, sauf pour le matériel mis à disposition à cet effet.

A la fin du stage, le stagiaire est tenu de restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'organisme de formation, sauf les documents pédagogiques distribués en cours de formation.

NB : se référer aux dispositions COVID-19.

Article 14 : Enregistrements

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation.

Article 15 : Documentation pédagogique

La documentation pédagogique remise lors des sessions de formation est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée autrement que pour un strict usage personnel.

Article 16 : Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou endommagement de biens personnels des stagiaires

E2S 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 17 : Harcèlement sexuel

Les articles L 1153-1 et suivants du Code du Travail disposent que :

- Article L 1153-1 : *"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. "*
- Article L 1153-2 : *"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."*
- Article L 1153-3 : *"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 L 1153-4 : *"Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul."*
- Article L 1153-5 : *"L'employeur 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 travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, 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 222-33 du code pénal
 - « I. - *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.*
 - II. - *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.*
 - III. - *Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;*
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;*
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. »*

- Article L 1153-6 : *"Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire."*

En conséquence, tout salarié de l'entreprise dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels actes fera l'objet d'une sanction disciplinaire.

Article 18 : Harcèlement moral

Les articles L 1152-1 et suivants du Code du Travail disposent que :

- Article L 1152-1 : *"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."*
- Article L 1152-2 : *"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."*
- Article L 1152-3 : *"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."*
- Article L 1152-4 : *"L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. 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 222-33-2 du code pénal : *« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »*
- Article L 1152-5 : *"Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire."*

- Article L 1152-6 : *"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."*

En conséquence, tout stagiaire dont il sera prouvé qu'il se sera livré à des agissements constitutifs de harcèlement moral fera l'objet de l'une des sanctions prévues à l'article 20 du présent règlement.

Article 19 : Agissements sexistes

L'article L 1142-2-1 du code du travail dispose que « *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.* »

En conséquence, tout stagiaire dont il sera prouvé qu'il se sera livré à de tels agissements fera l'objet de l'une des sanctions prévues à l'article 20 du présent règlement.

Article 20 : Sanctions

Tout manquement du stagiaire à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur pourra faire l'objet d'une sanction.

Constitue une sanction au sens de l'article R 6352-3 du Code du travail toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Les amendes et autres sanctions pécuniaires sont interdites. Selon la gravité du manquement constaté, la sanction pourra consister :

- soit en un avertissement,
- soit en une mesure d'exclusion temporaire : la durée d'une exclusion temporaire ne peut excéder 3 jours,
- soit en une mesure d'exclusion définitive.

Le responsable de l'organisme de formation doit informer de la sanction prise :

- l'employeur, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre du plan de formation en entreprise ;
- l'employeur et l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre d'un congé de formation.
- Le financeur lorsque le stagiaire est sous statut stagiaire de la formation professionnelle.

Échelle des sanctions par nature d'action

Les sanctions définies à l'article précédent sont énumérées selon un ordre de gravité croissant.

Le choix de la sanction dans l'échelle ainsi définie sera fonction de la gravité de la faute.

La décision à intervenir dans chaque cas sera toutefois arrêtée en tenant compte de l'ensemble des facteurs personnels et matériels qui sont de nature à atténuer ou à aggraver la situation applicable.

Nature de l'action nécessitant	Personnes informées	Sanction	A l'initiative de
1 retard	Formateur, Coordinateur Equipe pédagogique CIP, Employeur	Rappel à l'ordre	Formateur
Au bout de 3 retards Ou 2 absences non-justifiées	Formateur, Coordinateur Equipe pédagogique CIP, Employeur	Avertissement	Coordinateur E2S
Au bout de 5 retards Ou 3 absences non-justifiées	Formateur, Coordinateur Equipe pédagogique CIP, Employeur	Entretien individuel	Directeur Général- E2s Ou Employeur
Au bout de 8 retards Ou 5 absences non-justifiées	Formateur, Coordinateur Equipe pédagogique CIP, Employeur	Exclusion définitive de la formation	Directeur Général – E2S Ou Employeur

Article 21 : Procédure disciplinaire

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Lorsque le responsable de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé ainsi qu'il suit :

- Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge.
- Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté.
- Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.
- La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien ou, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la commission de discipline. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire sous la forme d'une lettre qui lui est remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

Lorsque l'agissement a donné lieu à une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que le

stagiaire ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui et éventuellement que la procédure ci-dessus décrite ait été respectée.

Article 22 : Publicité

Le présent règlement est remis à chaque stagiaire avant la session de formation dans le livret d'accueil.

De plus, il sera à disposition et pourra être affiché dans la salle de formation.

Article 23 - REPRÉSENTATION DES STAGIAIRES

23.1 - Organisation des élections

Pour chaque action de formation d'une durée supérieure à 500 heures, il est procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un suppléant au scrutin uninominal à deux tours.

Tous les stagiaires régulièrement inscrits à la formation sont électeurs et éligibles.

En application de l'article R 6353-9 du Code du travail, le vote a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures et au plus tard 40 heures après le début de la formation, sous la responsabilité du directeur général de E2s Formation ou de son représentant qui en assure le bon déroulement.

Si la représentation ne peut être assurée, le directeur général de E2S Formation ou son représentant dresse alors un procès-verbal de carence.

23.2 - Durée du mandat des délégués des stagiaires

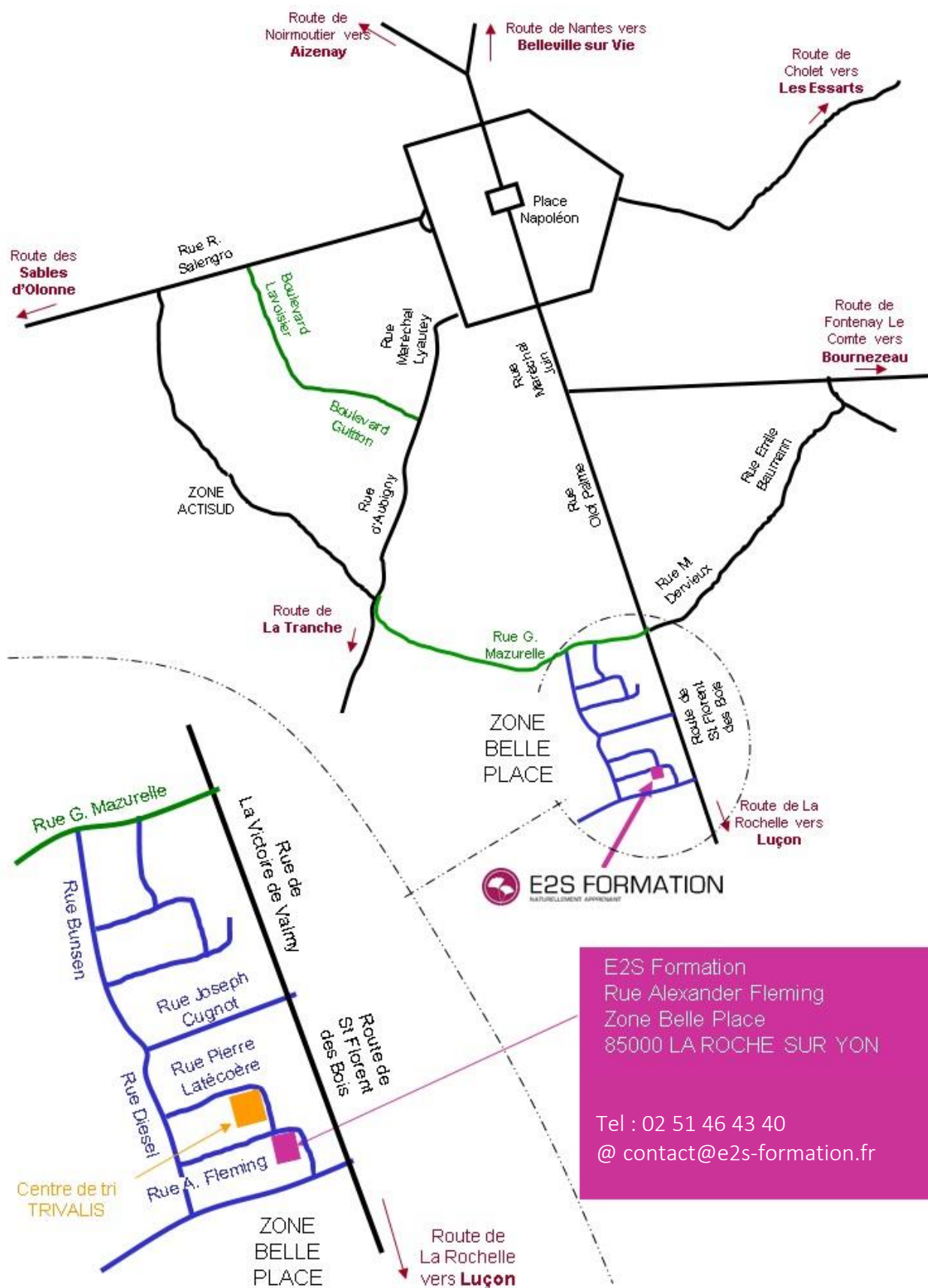
Les délégués sont élus pour la durée de la formation. Leurs fonctions cessent avec leur départ du stage.

Lorsque le délégué et le suppléant cessent leurs fonctions avant la fin de la formation, il est procédé à une nouvelle élection dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus.

23.3 - Rôle des délégués des stagiaires

Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement du stage et les conditions de vie des stagiaires. Ils présentent également toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à la formation ou à l'application du règlement intérieur.

VI - PLAN D'ACCES



E2S Formation
 Rue Alexander Fleming
 Zone Belle Place
 85000 LA ROCHE SUR YON

Tel : 02 51 46 43 40
 @ contact@e2s-formation.fr