

Règlement intérieur



Règlement conforme au décret du 23 octobre 1991. 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
Le présent règlement s'applique aux intervenants, salariés et stagiaires, et ce pour la durée de la formation suivie.

HYGIENE ET SECURITE

Article 1 : 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 dans l'organisme, lorsqu'elles existent, doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

Article 2 : Le personnel, intervenants et stagiaires doivent respecter les règles d'hygiène et de sécurité d'origine législative ou réglementaire, ainsi que les consignes édictées par la direction.

Article 3 : Chaque membre doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées à l'entrée des locaux de travail.

Nul ne peut refuser sa participation aux exercices de prévention et de lutte contre l'incendie ou les accidents de travail.

Article 4 : Il est interdit de fumer, de façon générale, dans l'enceinte des locaux du centre de formation de l'APATE

Article 5 : Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs) en dehors de leur utilisation normale, et d'en rendre l'accès difficile. Il est interdit également d'encombrer les issues de secours.

Article 6 : Tout salarié, intervenant ou stagiaire victime d'un accident au cours du travail ou du trajet même de peu d'importance est tenu de le signaler immédiatement à la direction.

De même, toute manifestation pouvant être considérée comme relevant d'une maladie d'origine professionnelle pour un.e salarié.e, doit être signalée.

Article 7 : En application des dispositions légales en vigueur, l'ensemble du personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires périodiques ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise, et aux éventuels examens complémentaires. Il est tenu de justifier des vaccinations légales obligatoires.

DISCIPLINE GENERALE

Le personnel et les intervenants doivent observer la plus grande propreté dans leur tenue. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans le centre de formation en état d'ivresse, ou sous l'emprise de drogue. Il est également interdit d'introduire ou de consommer des boissons alcoolisées dans les locaux de travail, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et avec l'accord de la direction.

Article 8 : Les repas doivent être pris dans les locaux prévus à cet effet.

SANCTIONS

Article 9 : Tout agissement considéré comme fautif par le.a directeur.trice de l'organisme de formation ou son/sa représentant.e 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 d'importance : avertissement écrit par le.a

Directeur.trice de l'organisme de formation ou par son représentant ; blâme, exclusion définitive de la formation.

Tenant compte des faits et des circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de classement.

Article 10 : Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un.e salarié.e si ce.tte dernier.e n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction citée à l'article 9

GARANTIES DISCIPLINAIRES

Article 11 : Article L122-41 du Code du Travail

Concernant les salariés. Lorsque la direction envisage de prendre une sanction, elle doit convoquer le.a salarié.e en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. D'autre part, rappeler au/à la salarié.e qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Au cours de l'entretien la direction indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du/de la salarié.e et le cas échéant, de la personne qui l'assiste. Sous réserve des dispositions de l'article 51, aucune sanction ne peut être infligée au/à la salarié.e sans que celui ou celle-ci soit informé.e dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui ou elle.

Article 12 : L'employeur.e est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre l'annonçant (cf. L122-14-2 du code du travail).

Article 13 : Une mise à pied immédiate peut être prononcée, dès l'instant où la faute a été commise. Elle est notifiée immédiatement par écrit et motivée. Toutefois, dans cette hypothèse, aucune sanction définitive ne pourra être prise sans que la procédure définie par la loi soit respectée.

La partie de rémunération afférente à la durée de mise à pied ne pourra être supprimée que si une sanction de mise à pied a été effectivement décidée après le respect de la procédure.

Article 14 : En cas de sanction et de licenciement, la convocation à l'entretien préalable et leur notification sont portées à la connaissance du/de la salarié.e par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception.

Article 15 : Concernant les stagiaires. 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.a 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 par la commission de discipline.

Article 16 : Le.a directeur.trice de l'organisme de formation informe l'employeur.e, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

INTERDICTION ET SANCTION DU HARCELEMENT SEXUEL

Article 17 : Aucun.e salarié.e ne peut être sanctionné.e, ni licencié.e pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un.e employeur.e, de son/sa représentant.e ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, à donner des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes, ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié, dans le but d'obtenir les faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'une tierce personne.

Aucun.e salarié.e ne peut être sanctionné.e, ni licencié.e pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit (article L122-46).

Est passible d'une sanction disciplinaire tout.e salarié.e ayant procédé aux agissements définis précédemment.