

REGLEMENT INTERIEUR ALPYSIA FORMATION

Janvier 2025

ALPYSIA FORMATION

ZA Park Nord – Les Pléiades n°21
Route de la Bouvarde
74370 EPAGNY – METZ-TESSY
Tel : 07 84 58 99 89

alpysia.org

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Délivrée par





Table des matières

PREAMBULE	3
Article 1 – Objet et Champ d'application du règlement	3
Section 1 : REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE	3
Article 2 - Principes généraux	3
Article 3 - Consignes incendie	4
Article 4 - Boissons alcoolisées et drogues	4
Article 5 - Interdiction de fumer et de vapoter	4
Article 6 - Accident	4
Article 7 - Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou endommagement de biens personnels des stagiaires	5
Section 2 : Discipline générale	5
Article 8 - Assiduité du participant en formation	5
Article 8.1. - Horaires de formation	5
Article 8.2. - Absences, retards ou départs anticipés	5
Article 8.3. - Suivi de la formation	5
Article 9 - Accès aux locaux de formation	6
Article 10 – Comportement	6
Article 11 - Utilisation du matériel	6
Section 3 : Mesures Disciplinaires	7
Article 12 - Sanctions Disciplinaires	7
Article 13 - Garanties Disciplinaires	7
Article 13.1. – Information du participant	7
Article 13.2. – Convocation pour un entretien	7
Article 13.3. – Assistance possible pendant l'entretien	8
Article 13.4. – Prononcé de la sanction	8
Section 4 – HARCELEMENT MORAL – HARCELEMENT SEXUEL - AGISSEMENTS SEXITES	8
Article 14 – Harcèlement sexuel	8
Article 15 – Harcèlement Moral	10
Article 16 – Agissement sexiste	10
Article 17 – Lanceur d'Alerte	11
Section 5 – REPRESENTATION DES STAGIAIRES	11
Section 6 – DROITS DES UTILISATEURS	12
Article 18 - Données personnelles	12
Article 19 - Procédure de réclamation	13



PREAMBULE

Le présent règlement obéit aux dispositions des articles L.6352-3 et 5 et R.6352-1 à 15 du Code du Travail. Les sanctions pénales sont exposées en articles L.6355-8 et 9 du Code du Travail.

Il est disponible et consultable pour tous stagiaires avant son entrée en formation. Il est affiché de façon permanente dans les locaux de l'Organisme de Formation.

Il est également remis au représentant du bénéficiaire lors de la signature de la convention de formation.

Article 1 – Objet et Champ d'application du règlement

Le présent règlement s'applique à toutes les personnes participantes à une action de formation organisée par Alpysia Formation quel que soit le lieu de réalisation de l'action de formation.

Un exemplaire est à disposition de chaque participant. 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 vis-à-vis des participants 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.

Section 1 : REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

Article 2 - Principes généraux

La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative et exige de chacun le respect :

- Des prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation,
- De toute consigne imposée soit par la direction de l'organisme de formation soit par le constructeur ou le formateur s'agissant notamment de l'usage des matériels mis à disposition.



Chaque participant doit ainsi veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant, en fonction de sa formation, les consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité. S'il constate un dysfonctionnement du système de sécurité, il en avertit immédiatement la direction de l'organisme de formation. Le non-respect de ces consignes expose la personne à des sanctions disciplinaires.

Article 3 - Consignes 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'organisme de formation.

Le participant doit en prendre connaissance.

En cas d'alerte, le participant doit cesser toute activité de formation et suivre dans le calme les instructions du représentant habilité de l'organisme de formation ou des services de secours. Tout participant témoin d'un début d'incendie doit immédiatement appeler les secours en composant le 18 à partir d'un téléphone fixe ou le 112 à partir d'un téléphone portable et alerter un représentant de l'organisme de formation.

Article 4 - Boissons alcoolisées et drogues

L'introduction ou la consommation de drogue ou de boissons alcoolisées dans les locaux est formellement interdite. Il est interdit aux participants de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue dans l'organisme de formation. Les participants auront accès lors des pauses aux postes de distribution de boissons non alcoolisées.

Article 5 - Interdiction de fumer et de vapoter

Il est formellement interdit de fumer et de vapoter dans les salles de formation et plus généralement dans l'enceinte de l'organisme de formation.

Article 6 - Accident

Le participant victime d'un accident survenu pendant la formation ou pendant le temps de trajet entre le lieu de formation et son domicile ou son lieu de travail ou le témoin de cet accident, avertit immédiatement la direction de l'organisme de formation.



Le responsable de l'organisme de formation entreprend les démarches appropriées en matière de soins et réalise la déclaration auprès de la caisse de Sécurité sociale compétente.

Article 7 - Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou endommagement de biens personnels des stagiaires

L'organisme décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature déposés par les stagiaires dans son enceinte (salle de cours, ateliers, locaux administratifs, parcs de stationnement, vestiaires ...).

Section 2 : Discipline générale

Article 8 - Assiduité du participant en formation

Article 8.1. - Horaires de formation

Les participants doivent se conformer aux horaires fixés et communiqués au préalable par l'organisme de formation. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions. Sauf circonstances exceptionnelles, les participants ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage.

Article 8.2. - Absences, retards ou départs anticipés

En cas d'absence, de retard ou de départ avant l'heure prévu, les participants doivent avertir l'organisme de formation. L'organisme de formation informe immédiatement le financeur (employeur, administration, Fongecif, Région, Pôle emploi,) de cet événement. Tout événement non justifié par des circonstances particulières peut donner lieu à sanctions. De plus, conformément à l'article R6341-45 du Code du travail, le Participant – 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.

Article 8.3. - Suivi de la formation

Le participant est tenu de renseigner la feuille d'émargement au fur et à mesure du déroulement de l'action. Il peut lui être demandé de réaliser un bilan de la formation.



A l'issue de l'action de formation, il se voit remettre une attestation de fin de formation et une attestation de présence (ou un certificat de réalisation) à transmettre, selon le cas, à son employeur/administration ou à l'organisme qui finance l'action. Le participant remet, dans les meilleurs délais, à l'organisme de formation les documents qu'il doit renseigner en tant que prestataire (demande de rémunération ou de prise en charges des frais liés à la formation ; attestations d'inscription ou d'entrée en stage...).

Article 9 - Accès aux locaux de formation

Sauf autorisation expresse de la direction de l'organisme de formation, le participant ne peut :

- Entrer ou demeurer dans les locaux de formation à d'autres fins que la formation,
- Y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à l'organisme,
- Procéder, dans ces derniers, à la vente de biens ou de services.

Article 10 – Comportement

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

Article 11 - Utilisation du matériel

Sauf autorisation particulière de la direction de l'organisme de formation, l'usage du matériel de formation se fait sur les lieux de formation et est exclusivement réservé à l'activité de formation. L'utilisation du matériel à des fins personnelles est interdite. Le participant est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour la formation. Il doit en faire un usage conforme à son objet et selon les règles délivrées par le formateur. Le participant signale immédiatement au formateur toute anomalie du matériel.



Section 3 : Mesures Disciplinaires

Article 12 - Sanctions Disciplinaires

Tout manquement du participant à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire prononcée par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant.

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 suivantes :

- Rappel à l'ordre,
- Avertissement écrit,
- Exclusion temporaire de la formation,
- Exclusion définitive de la formation,

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant informe de la sanction prise :

- L'employeur du salarié participant ou l'administration de l'agent participant;
- et/ou le financeur du stage.

Article 13 - Garanties Disciplinaires

Article 13.1. – Information du participant

Aucune sanction ne peut être infligée au participant 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 participant n'ait été au préalable informé des griefs

Retenus contre lui et éventuellement, que la procédure ci-après décrite ait été respectée.

Article 13.2. – Convocation pour un entretien

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction, il est procédé de la manière suivante :



- il convoque le participant – par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge – en lui indiquant l'objet de la convocation ;

- la convocation indique également la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister par une personne de son choix participant ou salarié de l'organisme de formation.

Article 13.3. – Assistance possible pendant l'entretien

Au cours de l'entretien, le participant peut se faire assister par une personne de son choix. Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du participant.

Article 13.4. – Prononcé de la sanction

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien. La sanction fait l'objet d'une notification écrite et motivée au participant sous forme d'une lettre recommandée ou remise contre décharge.

Section 4 – HARCELEMENT MORAL – HARCELEMENT SEXUEL - AGISSEMENTS SEXITES

Les dispositions du Code du travail sont reproduites ci-après :

Article 14 – Harcèlement sexuel

Selon les dispositions de l'article L 1153-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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. Le harcèlement sexuel est également constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs



personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée, ou encore lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

b) 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.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L 1121-2 du Code du travail, à savoir, être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ou de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 (c'est-à-dire toute mesure de représailles, menaces ou tentatives d'y recourir, y compris l'orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical ou les atteintes à la réputation).

Ces personnes bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016, notamment : immunité civile et pénale, aménagement de la charge de la preuve en cas de recours contre une mesure de représailles, possibilité d'obtenir une provision pour frais de l'instance en cas de litige, possibilité d'obtenir du juge un abondement du CPF.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul.

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



Article 15 – Harcèlement Moral

Selon les dispositions de l'article L 1152-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L 1121-2 du Code du travail, à savoir être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ou de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 (c'est-à-dire toute mesure de représailles, menaces ou tentatives d'y recourir, y compris l'orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical ou les atteintes à la réputation).

Ces personnes bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016, notamment : immunité civile et pénale, aménagement de la charge de la preuve en cas de recours contre une mesure de représailles, possibilité d'obtenir une provision pour frais de l'instance en cas de litige, possibilité d'obtenir du juge un abondement du CPF.

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions précédentes, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

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

Article 16 – Agissement sexiste

Selon les dispositions de l'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.

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



Article 17 – Lanceur d’Alerte

Les lanceurs d'alerte bénéficient du dispositif de protection prévu au chapitre II de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Section 5 – REPRESENTATION DES STAGIAIRES

Lorsque l’action de formation organisée en sessions est d’une durée totale supérieure à cinq cents heures, il est procédé simultanément à l’élection d’un délégué titulaire et d’un délégué suppléant à laquelle tous les stagiaires ou apprentis sont électeurs et éligibles.

L’élection, au scrutin uninominal à deux tours, est organisée pendant les heures de formation, au plus tôt vingt heures après le début du stage et au plus tard quarante heures après.

Le responsable de l’organisme de formation est responsable de l’organisation du scrutin et de la publicité des résultats.

Les délégués sont élus pour la durée du stage. En cas de départ anticipé du titulaire et du suppléant, il est procédé à de nouvelles élections.

Les délégués ont pour mission de proposer toute suggestion destinée à améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires.

Ils présentent les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces thèmes, aux conditions d’hygiène et de sécurité et à l’application du règlement intérieur.



Section 6 – DROITS DES UTILISATEURS

Article 18 - Données personnelles

Selon les dispositions de l'article L6353.9 du Code du Travail, modifié par la Loi 2018-771 du 05 septembre 2018.

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, par un organisme de formation au candidat à une action telle que définie à l'article L6313-1 du Code du Travail, à un stagiaire ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier son aptitude à suivre l'action de formation, qu'elle soit sollicitée, proposée ou poursuivie. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation, et il doit y être répondu de bonne foi.

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) applicable le 25 Mai 2018 pour l'ensemble des Etats Membres de l'Union Européenne qui complète la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par la Loi n°2004-801 du 6 août 2004, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, définit les conditions dans lesquelles des traitements de données personnelles peuvent être opérés en France.

Conformément aux préconisations du règlement RGPD, Alpysia a désigné un délégué à la protection des données (DPD).

Le délégué à la protection des données (DPD) est chargé de mettre en œuvre la conformité au règlement sur la protection des données personnelles au sein d'Alpysia qui l'a désigné s'agissant de l'ensemble des traitements mis en œuvre y compris les traitements de données, automatisés et manuels, qui pourront être effectués dans le cadre des systèmes de contrôle, prévus dans la présente charte.

Cette conformité doit se faire notamment, en application de l'Article L 1222-4 du Code du Travail

Le délégué à la protection des données (DPD) veille au respect des droits des personnes (droit d'accès, de rectification et d'opposition).

En cas de difficultés rencontrées lors de l'exercice de ces droits, les personnes concernées peuvent saisir le délégué RGPD par l'intermédiaire du Responsable d'Organisme de Formation.



Article 19 - Procédure de réclamation

Les différentes parties prenantes à l'action de formation (stagiaires, clients, formateurs) ont la possibilité à tout moment de faire une réclamation relative aux offres et prestations de formations d'Alpysia Formation, de faire remonter tout incident ou dysfonctionnement constaté lors de la réalisation de la prestation.

Dans le cadre de la procédure de gestion des événements indésirables de l'organisme de formation ; les parties prenantes peuvent formuler leur réclamation :

- oralement par téléphone ou en face-à-face avec le formateur présent lors de la prestation de formation ou auprès du Responsable de l'Organisme de Formation : Monsieur Nicolas TOGNIETTAZ
- par courrier électronique à : reclamation@alpysia.org

Chaque réclamation sera étudiée et une réponse sera apportée au déclarant dans un délai maximal de 15 jours.

Fait à Epagny- Metz-Tessy

Le 13 janvier 2025

Le responsable de l'OF :

Nicolas TOGNIETTAZ