



SE FORMER EN PAIE

# REGLEMENT INTERIEUR



## RÈGLEMENT INTERIEUR DU CENTRE DE FORMATION SE FORMER EN PAIE

I.	Dispositions générales .....	2
A.	Objet.....	2
B.	Notes de service.....	2
C.	Personnes concernées.....	2
II.	Règles générales et permanentes.....	3
A.	Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité.....	3
1.	Règles relatives à l'hygiène, la sécurité et à la prévention des risques.....	3
2.	Fouilles.....	3
3.	Interdiction de fumer.....	4
4.	Alcool et drogue .....	4
5.	Postes de travail.....	4
B.	Règles relatives à la discipline.....	5
1.	Règles de bonne conduite.....	5
2.	Matériels et documents de l'entreprise.....	5
3.	Confidentialité et discrétion .....	5
4.	Horaire de travail.....	6
5.	Absence .....	6
III.	Sanctions.....	6
A.	Nature et échelle des sanctions.....	6
B.	Règles relatives au harcèlement .....	7
1.	Interdiction du harcèlement moral ou sexuel.....	7
2.	Sanctions disciplinaires et pénales de l'auteur des faits de harcèlement .....	8
3.	Protection des victimes et des témoins de harcèlement.....	8
C.	Règles relatives aux agissements sexistes .....	9
D.	Droits et garanties des salariés dans le cadre de la procédure disciplinaire .....	9
F.	Formalités.....	10

## **I. Dispositions générales**

### **A. Objet**

Le présent règlement intérieur est établi conformément aux articles L1321-2, L1311-1 et L1311-2 du Code du travail.

Il fixe les dispositions relatives :

- à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- aux règles générales et permanentes relatives à la discipline ;
- aux harcèlements moral et sexuel mais aussi aux agissements sexistes ;
- aux droits et garanties des alternants dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Il s'applique à l'ensemble des locaux de l'entreprise et à ses annexes, c'est-à-dire aux lieux d'enseignements, restaurant, parking...

### **B. Notes de service**

Le règlement intérieur est complété par des notes de service établies selon la procédure de la loi du 4 août 1982, dès lors qu'elles fixent des règles à caractère permanent, valables pour tous les salariés dans les matières qui sont celles du règlement intérieur.

### **C. Personnes concernées**

Ainsi conçu, le règlement intérieur s'applique aux personnes intégrant le CFA avant ou après son entrée en vigueur, qui l'acceptent implicitement du seul fait de leur contrat avec le CFA et qui sont en conséquence dans l'obligation de s'y conformer sans restriction ni réserve.

Les règles générales et permanentes d'hygiène, de sécurité et de discipline correspondant au chapitre premier du présent règlement s'appliquent également à toute personne présente dans le CFA (salariés de l'entreprise, apprentis, stagiaires, salariés d'entreprises extérieures...), pour y exécuter un travail, à quelque titre que ce soit.

Les règles relatives à la nature, à l'échelle des sanctions, et à la procédure disciplinaire sont applicables aux seules personnes liées à l'entreprise par un contrat.

## **II. Règles générales et permanentes**

### **A. Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité**

#### **1. Règles relatives à l'hygiène, la sécurité et à la prévention des risques**

L'alternant est tenu de se conformer aux prescriptions légales et réglementaires, ainsi qu'aux consignes et notes générales et particulières relatives à l'hygiène, à la sécurité au travail et à la prévention des maladies professionnelles et des accidents de travail.

L'alternant est tenu de respecter scrupuleusement les consignes de sécurité en vigueur dans la société, en ce qui concerne la protection des biens et des personnes, en cas de péril et en particulier d'incendie.

Le matériel de lutte contre le feu ne peut être utilisé à d'autres fins, ni déplacé sans nécessité. L'alternant doit respecter strictement ces consignes et obéir aux instructions d'évacuation qui leurs sont données.

Les conditions d'accès aux bâtiments de l'entreprise, de circulation et de stationnement dans les locaux des personnes étrangères à la société sont soumises à l'autorisation de la direction.

Il est formellement interdit au personnel d'exécution non habilité d'intervenir, de sa propre initiative, sur toutes les machines dont l'entretien est confié à un personnel qualifié.

Afin de prévenir les accidents du travail, l'alternant est tenu de respecter parfaitement l'ensemble des consignes et instructions liées à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, tant par des consignes individuelles que par des notes de service ou par tout autre moyen.

Tout accident du travail, même bénin, ou tout autre dommage corporel ou non causé à un tiers doit immédiatement, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue, ou sauf motif légitime, faire l'objet d'une déclaration de l'intéressé ou des témoins auprès du personnel encadrant du CFA.

En cas d'absence ou d'empêchement, l'alternant est tenu de prévenir un membre du personnel du CFA dans les meilleurs délais de son absence. En cas d'arrêt de travail, les certificats médicaux relatifs à la maladie ou à l'accident professionnel doivent être communiqués au plus tard dans les 48 heures au CFA.

## **2. Fouilles**

Il pourra être procédé occasionnellement à des fouilles non-corporelles 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.

L'alternant 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 du CFA). En cas de refus de l'intéressé, la direction devra avoir recours à un officier de police judiciaire.

### **3. Interdiction de fumer**

En application de la loi du 9 juillet 1976 et pour des raisons d'hygiène et de santé, il est interdit de fumer dans les locaux du CFA, y compris une cigarette électronique<sup>1</sup>.

Tout manquement est passible de sanction disciplinaire, prévue au présent règlement.

### **4. Alcool et drogue**

Il est interdit de pénétrer dans le CFA en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue et d'introduire dans le CFA de la drogue. Toute consommation d'alcool sur le lieu de formation est également formellement interdite, hors événements exceptionnels autorisés par écrit par la direction.

Le cas échéant, il pourra être demandé à l'alternant de se soumettre à un alcootest afin de faire cesser immédiatement cette situation et ce, si les conditions d'exécution de son enseignement et les missions effectuées le justifient (par exemple alternants en contact avec la clientèle). Pour cette même catégorie d'alternants, des tests salivaires pour détecter une éventuelle consommation de stupéfiants pourront être pratiqués. En cas de résultat positif, l'alternant s'expose à une sanction, prévue dans le présent règlement et pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat entre le CFA et l'alternant, sous réserve que l'alternant concerné ait préalablement donné son accord pour la pratique de ce test.

En cas de refus de ce test, l'alternant concerné s'expose à une sanction disciplinaire, prévue dans le présent règlement et pouvant aller jusqu'à l'expulsion.

L'alternant pourra toutefois demander à être assisté d'un tiers et à bénéficier d'une contre-expertise.

### **5. Poste de travail et de formation**

L'alternant doit tenir son poste de travail en parfait état de propreté et il est interdit d'y conserver des denrées alimentaires ou des matières dangereuses. Le CFA sera en droit de faire ouvrir son bureau en cas de nécessité liée à l'hygiène ou à la sécurité en présence de l'intéressé et d'un témoin, sauf risque, urgence ou événement particulier.

---

<sup>1</sup> Article L3513-6 du Code de la santé publique



## **B. Règles relatives à la discipline**

### **1. Règles de bonne conduite**

Tout alternant doit apporter à son travail le soin nécessaire à l'accomplissement consciencieux de son travail, pour la bonne marche de la formation.

Le respect des personnes, des intérêts collectifs, des locaux, du matériel et du temps de travail s'impose à tous les membres du CFA et les règles énumérées ci-dessous doivent être particulièrement observées.

Tout manquement au respect de l'intégrité de la personne tant sur le plan physique que sur le plan psychologique et moral sera sanctionné.

Dans l'exécution de sa formation, L'alternant est tenu de respecter les instructions de ses formateurs(trices) ou de toutes personnes intervenantes pendant la formation, ainsi que l'ensemble des instructions diffusées par voie de notes de service et d'affichage. Tout acte contraire à la discipline est passible de sanctions, prévues au présent règlement.

Il doit de plus faire preuve de correction dans son comportement vis-à-vis de ses collègues et du personnel du CFA, sous peine de sanctions.

Toutes activités autres que celles déployées pour la bonne marche du CFA sont interdites.

Les actes de vandalisme contre les locaux, le mobilier, le matériel et les panneaux d'affichage seront sanctionnés et feront l'objet de poursuites pénales.

### **2. Matériels et documents du CFA**

Les documents, logiciels et matériels de travail doivent être restitués sur simple demande du CFA, en cas de modification ou de cessation du contrat d'alternance pour quelque cause que ce soit.

Il est interdit d'emprunter sans autorisation les objets appartenant au CFA. Par ailleurs, l'utilisation sans autorisation, dans un but extra-professionnel, du matériel ou des services du CFA est interdite.

Tout manquement à ces dispositions est passible de sanctions, prévues par le présent règlement.

### **3. Confidentialité et discrétion**

L'ensemble des documents et matériels détenus par l'alternant dans l'exercice de ses fonctions est confidentiel et ne peut être divulgué.

L'alternant 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 sa formation et plus particulièrement tout ce qui a trait aux

informations des clients sous peine de sanctions disciplinaires, sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales.

#### **4. Horaire de travail**

L'horaire du CFA, tel qu'il est réglementairement affiché, doit être respecté et tout retard, justifié dans les plus brefs délais.

En cas de changement d'horaire pendant la formation, le CFA s'engage à informer les alternants dans les meilleurs délais.

#### **5. Absence**

Toute absence doit être portée à la connaissance de la direction dans les plus brefs délais et justifiée dans les 48 heures. Dans le cas où l'absence serait due à une maladie, l'alternant devra produire un certificat médical dans 48 heures, au plus tard, après le début de l'absence. Le défaut de production de ce certificat dans les délais pourra entraîner des sanctions, prévues au présent règlement.

L'alternant qui prévoit de s'absenter ou d'être retardé doit au préalable en demander l'autorisation. Toute sortie sans autorisation ou sans motif légitime justifié constitue une absence irrégulière qui est susceptible de faire l'objet d'une sanction. (Cf bulletin d'autorisation d'absence).

Les sorties pendant les heures de formation doivent être exceptionnelles et doivent, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation de la direction ou du formateur(trice). Les absences non autorisées constituent une faute et entraînent le cas échéant l'application des sanctions disciplinaires.

Il est interdit et de se maintenir dans les locaux de travail en cas d'ordre d'évacuation donné par la direction.

Il est interdit de provoquer des réunions pendant les heures et sur les lieux de formation sous réserve de l'exercice des droits de grève et d'expression et des droits des représentants du personnel sans autorisation écrite de la direction.

### **III. Sanctions**

#### **A. Nature et échelle des sanctions**

Tout manquement à la discipline ou à l'une des dispositions du règlement intérieur, et plus généralement tout agissement d'un alternant considéré comme fautif, pourra, en fonction de la gravité de la faute et/ou de sa répétition, faire l'objet de l'une des sanctions précisées ci-après par ordre d'importance :



- **sanctions du premier degré :**

- observation verbale ;
- observation écrite (avertissement, blâme).

- **sanctions du deuxième degré :**

- avertissement écrit avec inscription au dossier ;
- mise à pied disciplinaire, dont la durée ne peut excéder 8 jours ;
- rétrogradation, changement de poste avec perte de responsabilité et de la rémunération ;
- mutation.

- **sanctions du troisième degré :**

- licenciement pour faute simple avec préavis et indemnités de licenciement ;
- licenciement pour faute grave, sans préavis et sans indemnités de licenciement ;
- licenciement pour faute lourde, sans préavis et sans indemnités de licenciement.

Cet ordre d'énumération ne lie pas l'employeur, qui pourra adapter la sanction à la gravité de la faute commise.

## **B. Règles relatives au harcèlement**

### **1. Interdiction du harcèlement moral ou sexuel**

Conformément à l'article L1152-1 du Code du travail, « *Aucun alternant 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 son avenir professionnel.* »

Conformément à l'article L1153-1 du Code du travail, « *Aucun alternant 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. »*





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

Conformément à l'article L1153-6 du Code du travail « *Tout alternant 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 :

- « *Le fait de harceler autrui par des agissements 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.* »

- « *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.* »

## 3. Protection des victimes et des témoins de harcèlement

Conformément à l'article L1152-2 du Code du travail, « *Aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionnée, licenciée 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. ».*

Conformément à l'article L1153-2 du Code du travail, « *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. »*

L'article L1153-3 du Code du travail dispose : « *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. ».*

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

### **C. Règles relatives aux agissements sexistes<sup>2</sup>**

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. ».*

### **D. Droits et garanties des alternants dans le cadre de la procédure disciplinaire**

Conformément aux dispositions des articles L1332-1 à L1332-4 du Code du travail, le respect des droits de la défense s'applique comme suit.

Aucun fait fautif ne peut être invoqué ou sanctionné au-delà d'un délai de 2 mois à dater du jour où il a été porté à la connaissance du CFA, sauf si des poursuites pénales ont été exercées dans ce même délai.

Aucune sanction ne peut être infligée à l'alternant sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Toute sanction disciplinaire est précédée de la convocation de l'alternant à un entretien, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans le CFA, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. La convocation écrite doit indiquer l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu où il se déroule. Elle doit préciser que, pour cet entretien, l'alternant peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au CFA, représentant du CSE (un délégué du personnel par exemple), ou, à défaut, à un conseiller extérieur, la liste de ces

---

<sup>2</sup> Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et article L1321-2 du Code du travail



conseillers peut être consultée, notamment à la mairie ou à l'inspection du travail (article L. 1232-4 du Code du travail).

La convocation est soit adressée sous la forme recommandée avec avis de réception, soit remise en mains propres au salarié contre décharge.

Au cours de l'entretien, le CFA recueille les explications de l'alternant.

La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus de 2 mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé, soit sous la forme recommandée avec avis de réception soit remise en mains propres à l'alternant contre décharge.

Lorsque les agissements de l'alternant ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces agissements ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article précédent ait été observée.

## **E. Formalités**

Conformément aux dispositions des articles L1321-4 et R1321-2 du Code du travail, le présent règlement a été :

- porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche le 04/09/2023.

Il entrera en vigueur le 04/09/2023.

Un exemplaire du présent règlement intérieur est soumis à lecture pour chaque alternant au démarrage de sa formation. Il devra signer la feuille d'émargement s'y joint.

copie remise au stagiaire le (date)  
nom, prénom et signature du stagiaire

Gaëlle ARZUR  
Gérante