

## REGLEMENT INTERIEUR

Le présent règlement s'applique à tous les stagiaires, quels que soient leur statut, le lieu et la durée de la formation suivie. Les stagiaires restent également soumis aux dispositions du règlement intérieur de leur établissement/société.

### HORAIRES

Les stagiaires sont tenus de respecter les horaires de stage fixés par Esford et portés à leur connaissance soit à l'occasion de la convocation, soit lors de la remise du planning.

En dehors de toute autre information, les horaires du centre sont 8 h 30 – 12 h 30 et 14 h – 17 h 00.

### ABSENCES ET RETARDS

Pour justifier de l'assiduité des stagiaires, une feuille de présence devra être signée à chaque demi-journée.

En cas d'absence, le stagiaire devra avertir le responsable du stage ou le secrétariat de l'organisme et fournir un justificatif.

### HYGIENE ET SECURITE

#### Sauvegarde des biens et locaux

Les outils, les machines et systèmes informatiques ne doivent être utilisés que dans le cadre de la formation et sous la surveillance des formateurs.

Chaque stagiaire est personnellement responsable du matériel qu'il utilise et pour lequel il a été établi un inventaire.

La perte ou la détérioration des matériels utilisés peut être considérée comme une faute et devra être portée à la connaissance de la direction qui prendra les mesures nécessaires.

#### Accident - Incendie

Toute anomalie, accident ou feu doit être signalé aux formateurs, au secrétariat ou à la direction.

Les dispositifs d'alerte et de sécurité contre l'incendie sont affichés dans les différents locaux de l'organisme de manière à être connus de tous les stagiaires.

#### Vol

Il est recommandé aux stagiaires de garder leurs papiers et leur argent sur eux et de ne pas laisser d'objets de valeur sans surveillance dans les locaux.

### DISCIPLINE GENERALE

Il est formellement interdit aux stagiaires :

- d'entrer dans les locaux de formation en état d'ivresse,
- d'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux,
- de fumer dans les locaux,
- de s'absenter du stage sans motif,
- d'utiliser le matériel pédagogique sans autorisation du formateur.

### MODIFICATION DE LA SITUATION PERSONNELLE DU STAGIAIRE

Toute modification dans la situation personnelle du stagiaire au regard des renseignements fournis au moment de l'inscription doit être portée à la connaissance du secrétariat de l'organisme.

### SANCTIONS

Tout agissement considéré comme fautif par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant pourra, en fonction de sa nature ou de sa gravité, faire l'objet d'une des sanctions suivantes :

- avertissement écrit,
- blâme,
- exclusion temporaire ou définitive de la formation.

### PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Aucune sanction ne sera infligée au stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Le stagiaire sera convoqué devant le responsable de l'organisme de formation ou son représentant et, après remise d'une décharge l'informant de la sanction envisagée contre lui, pourra produire ses explications.

L'employeur sera tenu informé des sanctions appliquées et des motifs de ces sanctions. Celles-ci ne préjugent donc pas des sanctions disciplinaires qui relèvent de la compétence de l'employeur.

### HARCELEMENT

L'article L.1152-2 du Code du travail dispose « qu'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 ».

L'article L.1153-2 du même Code dispose quant à lui « qu'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 ».

L'article L. 1153-6 du même Code dispose que « tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».

### PUBLICITE DU REGLEMENT

Le présent règlement est publié sur le verso du bulletin d'inscription, est visible sur le site Internet d'ESFORD, et est affiché dans les locaux de formation.

Fait à Lyon le 20 juillet 2016

Jacqueline ROSAS  
Directeur ESFORD

