

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DU REGLEMENT

Article 1 – L'Association Française des Vétérinaires pour Animaux de Compagnie (AFVAC) est un organisme de formation domicilié au 40 rue de Berri, 75008 Paris. La déclaration d'activité est enregistrée sous le numéro qu'Organisme de Formation : 11 75 17 06 375 auprès du préfet de la région Ile de France.

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L. 6352-3, L. 6352-4 et R. 6352- 1 à R. 6352-15 du Code du travail.

Il s'applique à tous les stagiaires inscrits à une action de formation dispensée par l'AFVAC et ce, pour la durée de la formation suivie. Un exemplaire est mis à disposition de chaque stagiaire avant son inscription.

Il a vocation à préciser :

- Les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité,
- Les règles disciplinaires et notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que leurs droits en cas de sanctions.

Pour les salariés suivant une formation, le règlement de la formation s'applique en plus du règlement intérieur de l'entreprise du salarié si elle en a un. De la même façon, il est demandé au stagiaire de suivre en plus le règlement intérieur du lieu de formation lorsque celle-ci est réalisée hors du siège de l'AFVAC.

DISCIPLINE & COMPORTEMENT

Article 2 - Les horaires de formation sont fixés par l'AFVAC et portés à la connaissance des stagiaires sur le programme de formation. Les stagiaires sont tenus de se présenter en tenus vestimentaire correcte et de respecter ces horaires.

En cas d'absence, de retard ou de départ avant l'heure prévu, les participants doivent avertir l'organisme de formation et s'en justifier. L'organisme de formation informe immédiatement le financeur de cette formation. Tout événement non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanctions disciplinaires.

Article 3 - Accès aux locaux

Sauf autorisation de la direction de l'organisme de formation, le stagiaire 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 4 - 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. À la fin de la formation, l'apprenant 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.

Article 5 - Le stagiaire est tenu de remplir 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.

À l'issue de l'action de formation, il se voit remettre par mail une attestation de présence au stage à transmettre, selon le cas, à son employeur/administration ou à l'organisme qui finance l'action.

Le stagiaire remet, dans les meilleurs délais, à l'organisme de formation les documents qu'il doit renseigner (attestations d'inscription ou d'entrée en stage..).

Article 6 – Comportement

Il est formellement interdit aux stagiaires :

- d'entrer dans l'établissement en état d'ivresse ;
- de fumer et de vapoter dans les lieux affectés à un usage collectif et notamment dans les locaux de la formation ;
- d'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux ;
- d'introduire ou de consommer de la drogue ;
- de quitter la formation sans motif ;
- d'emporter tout objet sans autorisation écrite ;
- sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer la session de formation.

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

En particulier, il est demandé au stagiaire de couper ou de mettre en silencieux son téléphone durant les actions de formations.

Le contact de l'assistant de formation responsable de chaque formation ainsi que son contact mail et téléphonique sont indiqués sur l'ensemble des mails et documents transmis au participant qui peut le joindre pour toute question ou problème rencontré.

Un questionnaire de satisfaction doit être rempli et en cas de mauvaise appréciation ou de différends, l'AFVAC reviendrait dans un premier temps vers le stagiaire. Après quoi seraient si besoin envisagées les solutions amiables.

Article 7 - Harcèlement sexuel et moral et agissements sexistes

Les mesures suivantes, issues du code du travail, s'appliquent aussi à tout stagiaire des formations AFVAC.

Article L. 1153-1 du Code du travail

« 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 du Code du travail

« 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 du Code du travail

« 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 du Code du travail

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul. »

Article L. 1153-5 du Code du travail

« 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 ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

Article L. 1153-6 du Code du travail

« 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 serait livré à de tels agissements fera l'objet d'une des sanctions énumérées par le présent règlement.

Sanction pénale du harcèlement sexuel ou moral : article L. 1155-2 du Code du travail

« Sont punis de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3.750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue. »

Agissements sexistes

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. »

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 8 - Prévention

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. À 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.

Chaque salarié doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant les consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité. Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux apprenants sont celles de ce dernier règlement.

Article 9 – Consignes incendie

Les consignes d'incendie et le plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de l'AFVAC :

- Au premier étage : à côté de la porte d'entrée

- Au deuxième étage : à côté de la porte d'entrée

Le stagiaire doit en prendre connaissance.

En cas d'alerte, le participant à la formation 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. Toute personne 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 10 - Accident

Le stagiaire 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 11 - Sanctions

Tout agissement considéré comme fautif par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant 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 croissant d'importance :

- Avertissement écrit par le directeur de l'organisme de formation ou par son représentant;
- Exclusion temporaire ou définitive de la formation.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR GARANTIES DISCIPLINAIRES

Article 12 - Aucune sanction ne peut être infligée à l'apprenant sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Article 13 - Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction, il convoque le stagiaire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure, le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister par une personne de son choix (apprenant ou salarié de l'organisme), sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence de l'apprenant pour la suite de la formation.

Article 14 - Lors de l'entretien,

- le stagiaire peut se faire assister par la personne de son choix
- le directeur ou son représentant précise à l'apprenant le motif de la sanction envisagée et recueille ses explications.

Article 15 - La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien. Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée à l'apprenant sous la forme d'une lettre remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

Article 16 - 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 l'apprenant n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien.

Article 17 - Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

PUBLICITÉ DU RÉGLEMENT

Article 18 - Un exemplaire du présent règlement est mis à disposition de chaque stagiaire avant toute inscription définitive.

Fait à Paris, le 15 avril 2024

Jean-François Rousselot

