

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



PREAMBULE

Le présent règlement intérieur s'applique aux stagiaires de la formation professionnelle et aux apprentis inscrits au sein de la société TEMANA ou du Centre de Formation d'Apprentis géré par la société TEMANA. Un exemplaire est mis à la disposition ou remis à chaque stagiaire en application des modalités prévues à l'article L.6353-8 du code du travail.

Le présent règlement a pour objet de fixer les règles de discipline et les règles générales relatives à la santé et à la sécurité, ainsi que les dispositions relatives au droit disciplinaire, les modalités de représentation des stagiaires et des apprentis, et les modalités relatives au Conseil de Perfectionnement. Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicable sont celle de ce dernier règlement.

1. ORGANISATION ET SUIVI DES STAGES

1.1. Horaires, ponctualité, assiduité, absences

Les horaires particuliers à chaque cycle de formation sont fournis aux stagiaires et aux apprentis pour chaque cycle de formation.

Ces derniers sont tenus de les respecter et d'être présents dans les salles ou dans l'enceinte du centre avant le début des cours, sauf pour les formations réalisées à distance qui obéissent, quant à elles, à des modalités spécifiques

Les stagiaires et les apprentis sont tenus de suivre les cours, séances d'évaluation, travaux pratiques, de se soumettre à l'éventuel contrôle continu des connaissances, visites et d'être présents aux stages ou périodes de formation en entreprise, ainsi qu'à toutes séquences programmées par l'organisme de formation avec assiduité et sans interruption.

Les absences prévisibles doivent être motivées et sollicitées au moins 24 heures à l'avance.

Les feuilles de présence doivent être émargées par les stagiaires chaque matin et après-midi. Toute absence est subordonnée à l'autorisation écrite du responsable de l'organisme de formation ou de ses représentants. Tout retard ainsi que toute sortie anticipée doivent être justifiés auprès du formateur et du coordinateur du stage.

Des pauses sont prévues mais peuvent être annulées ou écourtées en fonctions des contenus des apprentissages ; leurs horaires sont communiqués par les coordinateurs des formations et/ou les formateurs.

Pour des raisons de sécurité et de responsabilité du Centre, les stagiaires et les apprentis ne peuvent en aucun cas prendre leur pause devant l'entrée principale des lieux de formation sur le trottoir mais restent dans l'enceinte des locaux.

Les stagiaires et les apprentis ne sont pas autorisés à quitter l'établissement durant les pauses. Les fumeurs veilleront à ne pas fumer dans l'enceinte de l'établissement conformément au décret n° 2006-1386 du 15/11/2006.

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



Pour les formations à distance réalisées en format synchrone, les stagiaires et les apprentis doivent se soumettre aux horaires qui sont définis à l'avance par l'organisme de formation et/ou le CFA. Toute absence doit être justifiée selon les mêmes modalités que pour les formations réalisées en présence physique des stagiaires et des apprentis.

Pour les formations à distance réalisées en format asynchrone, à partir d'une plateforme d'apprentissage en ligne, les stagiaires et les apprentis bénéficient d'un degré d'autonomie encadrée pour réaliser leur parcours de formation. Pour les apprentis, il est rappelé que la formation doit être réalisée durant les horaires de travail en application de l'article L.6222-24 du code du travail.

Pour toutes les formations réalisées à distance, une assistance technique et pédagogique sera mise en œuvre conformément à l'article D.6313-3-1 du code du travail.

1.2. Tenue vestimentaire

Les stagiaires et les apprentis mettront tout en œuvre pour se présenter au Centre de Formation dans une tenue vestimentaire adaptée au métier préparé et, dans tous les cas, dans une tenue propre.

Lors de travaux pratiques, le port d'une tenue adaptée est obligatoire pour tous les stagiaires et apprentis.

1.3. Travail, conditions de travail, stages pratiques et travaux en entreprise

La présence de chacun doit s'accompagner d'une participation active et de l'accomplissement d'efforts personnels. Les stagiaires et les apprentis se doivent de travailler avec sérieux les apprentissages et à effectuer l'ensemble des travaux personnels demandés par l'équipe pédagogique de l'organisme de formation ou du CFA, dans le respect des délais et doivent se soumettre scrupuleusement au contrôle continu des connaissances.

Les stagiaires et les apprentis sont tenus de conserver en bon état et d'utiliser conformément à son objet le matériel qui est mis à leur disposition par l'organisme de formation ou le CFA. En aucun cas ce matériel ne peut servir à d'autres fins, notamment personnelles.

Utilisation de l'outil informatique :

Une Charte Informatique fixant les règles d'utilisation du matériel informatique au sein des lieux de réalisation de la formation sera remise à chaque stagiaire ou apprenti en début de formation lorsque les apprentissages le nécessitent.

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



La législation interdit la duplication des logiciels, vidéos ou autres supports pédagogiques multimédia. En cas de non-respect, la responsabilité du stagiaire ou de l'apprenti est susceptible d'être engagée. L'implantation de logiciels extérieurs est également formellement interdite.

2. SANTÉ ET SÉCURITÉ

2.1.

La prévention des risques s'impose dans l'organisme de formation et le CFA. Ainsi, tout stagiaire et apprenti est tenu d'utiliser tous les moyens et protections individuels et collectifs mis à sa disposition pour éviter les accidents et de respecter toutes les instructions et prescriptions applicables en matière de santé et de sécurité.

Il est notamment interdit :

- D'entrer dans les locaux de l'organisme de formation ou du CFA en état d'ivresse ou sous l'emprise de la drogue.
- D'introduire dans l'organisme de formation ou le CFA de l'alcool, des substances illicites telles que de la drogue ou toutes marchandises destinées à être vendues, tout objet ou substance susceptible d'être à l'origine de dégradations, nuisances ou de porter préjudice à quiconque.
- De fumer : conformément au décret n°2006-1386 du 15 Novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, il est interdit de fumer dans le centre de formation y compris dans les lieux découverts lui appartenant.
- De proférer des menaces.
- De se livrer à des plaisanteries ou violences de nature à provoquer des accidents corporels ou matériels.
- Par ailleurs, tout acte de nature à troubler le bon ordre et la discipline est interdit.
Sont, par exemple, considérés comme tels :
 - Faciliter l'introduction dans l'organisme de formation ou le CFA de personnes étrangères à l'établissement.
 - Effectuer des travaux personnels sans rapport avec la formation dispensée.
 - Sortir des matériels ou consommables appartenant à l'organisme de formation ou au CFA sans autorisation signée.
 - Apposer des inscriptions sur les immeubles et le matériel

2.2.

Des sanitaires sont mis à la disposition des stagiaires et des apprentis.

Des vestiaires sont mis à la disposition des stagiaires et des apprentis dans certains espaces dédiés.

Les stagiaires et apprentis peuvent y entreposer leurs vêtements et objets personnels.

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



Les lieux doivent être conservés dans un état constant de propreté.

Les vestiaires ne doivent être utilisés que pour l'usage auquel ils sont destinés. La Direction de l'organisme de formation et du CFA peut faire ouvrir à tout moment les armoires et en contrôler l'état et le contenu.

Elle décline toute responsabilité en cas de perte, de vol ou détérioration des effets, espèces ou objets de toute nature qui y sont entreposés.

Les stagiaires et apprentis utiliseront les sanitaires en respectant les conditions d'hygiène et de propreté.

2.3.

En cas de maladie, le stagiaire ou l'apprenti doit prévenir la Direction de l'établissement dès la première demi-journée d'absence, et fournir un justificatif d'absence, sans lequel le stagiaire ou apprenti est considéré comme étant en absence injustifiée, avec toutes les conséquences qui peuvent en découler, notamment sur le plan disciplinaire.

2.4.

Sécurité - Les stagiaires et les apprentis sont invités à prendre connaissance des consignes de sécurité affichées dans les locaux et à les respecter.

- En cas d'incendie, l'ordre d'évacuation est donné par le signal sonore ou le formateur. Les stagiaires et les apprentis doivent, sous la direction de leur formateur, suivre les consignes qui leur seront données et qui sont affichées dans toutes les salles. Ces consignes doivent être respectées en cas d'exercice comme en cas d'incendie. La priorité absolue est la sécurité des personnes. Le matériel d'alerte et de lutte contre l'incendie ne doit être manipulé qu'en cas de danger.
- L'intervention sur les différents équipements mis à disposition ou apportés par le stagiaire ou l'apprenti doit être effectuée uniquement en présence des formateurs.
- Quand tout ou partie du stage à lieu dans un autre établissement que le centre de Formation TEMANA, les stagiaires et les apprentis devront se conformer aux consignes particulières dudit établissement.

2.5.

Accident – Le stagiaire ou l'apprenti victime d'un accident, survenu pendant la formation ou pendant le 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 TEMANA. Les circonstances de l'accident doivent être communiquées par écrit dans un délai de 48 heures.

2.6.

Protocole sanitaire – Toutes les personnes participantes à une action de formation de TEMANA devront se conformer aux règles spécifiques de l'éventuel protocole sanitaire en vigueur, en cas de crise sanitaire, à savoir :

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



- Utilisation du gel hydroalcoolique
- Utilisation de son propre matériel, affaires personnelles
- Désinfection des mobiliers et autres objets communs
- Obligation d'information en cas de contamination ou de cas contact

3. RESPONSABILITE et ASSURANCES

3.1. Pertes, vols, détérioration

Afin de se prémunir contre les vols de biens personnels, les précautions nécessaires doivent être prises par leur propriétaire, tant en ce qui concerne les lieux de travail que les lieux de détente ou les véhicules personnels.

La Direction de l'organisme de formation et du CFA décline toute responsabilité pour perte, vol ou détérioration des effets, espèces ou objets de toute nature déposés par un stagiaire ou un apprenti dans un endroit quelconque clos ou non.

Les stagiaires et les apprentis sont tenus de se conformer aux instructions qui leur sont données par le formateur ou la direction de l'organisme de formation ou du CFA, ainsi qu'aux notes de service, consignes et prescriptions portées à leur connaissance par affichage ou remises en mains propres.

Cas particulier d'une formation effectuée à titre individuel

Dans le cadre de la formation et des périodes de formation en entreprise, le stagiaire à titre individuel qui finance tout ou partie de la formation devra être assuré en responsabilité civile individuelle et/ou professionnelle et fournir les attestations correspondantes à sa situation et son statut de son assureur.

Pendant cette période de formation individuelle, il est de la responsabilité du stagiaire de connaître avec exactitude ses droits et obligations concernant le statut social et juridique dans lequel il se trouve (sans emploi, demandeur d'emploi indemnisé ou non, auto entrepreneur, travailleur indépendant, salarié...). L'organisme de formation décline toute responsabilité concernant les actes et faits que pourraient entreprendre le stagiaire hors cadre de l'action de formation.

Concernant la période de formation en entreprise pour valider la certification, l'organisme ne pourra signer avec la ou les entreprises d'accueil de convention à ce titre que si la situation et le statut du stagiaire le permet, conformément au code du travail qui régit le statut des stagiaires de la formation professionnelle non titulaires d'un contrat de travail dans les entreprises concernées. Les stagiaires demandeurs d'emploi dépendant de l'assurance chômage pourront entreprendre une ou plusieurs demandes de périodes de formation en entreprise afin de leur permettre d'entrer dans le cadre de leur recherche d'emploi ou de leur projet de création d'entreprise.

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



4. MESURES DISCIPLINAIRES

Tout manquement par le stagiaire ou l'apprenti aux obligations résultant du présent règlement et tout comportement fautif, pourront entraîner une procédure disciplinaire et, le cas échéant, une sanction disciplinaire.

Les différentes sanctions applicables sont les suivantes :

- avertissement
- exclusion temporaire
- exclusion définitive

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou du CFA, ou son représentant, envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire ou d'un apprenti dans une formation, il est procédé comme suit :

1° Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire ou l'apprenti en lui indiquant l'objet de cette convocation. Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge ;

2° Au cours de l'entretien, le stagiaire ou l'apprenti peut se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. La convocation mentionnée au 1° fait état de cette faculté ;

3° Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire ou de l'apprenti.

L'employeur de l'apprenti est informé de cette procédure, de son objet et du motif de la sanction envisagée.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien. Lorsque l'agissement du stagiaire a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à cet agissement ne sera prise sans que la procédure prévue ci-dessus, ait été observée.

Le cas échéant, l'organisme de formation ou le Centre de Formation d'Apprentis informe l'entreprise et l'organisme financeur de la sanction prise à rencontre du stagiaire ou de l'apprenti concerné.

5. REGLES DE CONFIDENTIALITE ET D'ETHIQUE

Les stagiaires et les apprentis doivent respecter les règles de confidentialité et de non

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



reproduction des outils pédagogiques (livret technique et cours) sous peine de poursuites. Nous rappelons que cette formation n'est pas destinée aux stagiaires ou apprentis désireux d'enseigner les techniques et protocoles de détente et que, s'ils souhaitent acquérir la compétence de FORMATEUR, ENSEIGNANT ou INTERVENANT FORMATEUR de ces disciplines, un cursus long spécifique axé sur les pratiques et leurs enseignements est possible après dépôt d'un dossier de candidature et entretien préalable. Tout contrevenant serait passible de poursuite par l'organisme.

L'entreprise qui l'accueillerait en période de formation s'engage à respecter les mêmes règles de confidentialité et de non reproduction des outils pédagogiques remis au stagiaire. Cette action de formation est exclusivement destinée au stagiaire de l'organisme, il ne pourra en aucun cas lui être demandé de transmettre aux personnels ou responsables de l'entreprise les techniques ou pratiques acquises pendant l'action de formation : l'acquisition des compétences du stagiaire n'entre en aucun cas dans le cadre d'une action de formation validant des compétences de FORMATEUR, ENSEIGNANT.

6. REPRESENTATION DES STAGIAIRES ET DES APPRENTIS

Pour les actions de formations organisées en sessions d'une durée totale supérieure à 500 heures, il est procédé à l'élection d'un délégué titulaire et un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours.

6.1 - Le scrutin se déroule pendant les heures de formation. Il a lieu au plus tôt vingt heures et au plus tard quarante heures après le début de la première session collective. Il est organisé par la Directrice de TEMANA qui en assure le bon déroulement, et dresse, le cas échéant, un procès-verbal de carence quand la représentation des stagiaires et des apprentis ne peut être assurée.

Les délégués sont élus pour la durée de la formation. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent de participer à la formation quelle qu'en soit la raison. Si titulaire et suppléant cessent leurs fonctions avant la fin de la formation, de nouvelles élections doivent être organisées.

6.2 - Les délégués peuvent faire toute suggestion pour améliorer le déroulement des formations et les conditions de vie des stagiaires et des apprentis dans l'organisme de formation et le CFA.

Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions de santé et de sécurité et à l'application du Règlement Intérieur.

Ils font connaître au Conseil de Perfectionnement, les observations des stagiaires et des apprentis sur les questions de sa compétence.

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



7. CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT DU CFA TEMANA

En application de l'Article L.6231-3 du Code du Travail, le centre de formation d'apprentis (CFA) TEMANA institue un Conseil de Perfectionnement.

Le Conseil de Perfectionnement est placé auprès de la Directrice du CFA de TEMANA. Il a pour mission d'examiner et de débattre des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du Centre de formation d'apprentis notamment sur :

- Les projets pédagogiques,
- Les conditions générales d'accueil et d'accompagnement des apprentis, notamment des apprentis en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale,
- L'organisation et le déroulement des formations,
- Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs,
- L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des apprentis et le centre
- Les projets de convention, d'investissements
- Les indicateurs visés à l'article L.6111-8 du code du travail

Les membres du Conseil de Perfectionnement sont la Directrice de TEMANA, une représentante d'entreprises employeurs d'apprentis, un représentant des formateurs, un délégué représentant les apprentis, la référente handicap et à titre consultatif, toute personne qualifiée en raison de son expérience professionnelle et pédagogique désignée par TEMANA sur proposition des membres du Conseil de Perfectionnement.

Il se réunit une fois par an sur convocation de la Directrice de TEMANA.

Les comptes rendus de ces réunions sont tenus à disposition à l'ensemble des intéressés.

8. ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT REGLEMENT

Le présent règlement intérieur entre en vigueur le 1^{er} avril 2023

**Pour TEMANA,
Madame Sandra MARIN, Directrice
Signature**



Centre de Formation TEMANA
4 avenue Anne Curie Ampère
31770 OULOMERS
Tél. : 05 61 84 42 44
RCS Toulouse 514 893 395
N° OF : 733105775.31

REGLEMENT INTERIEUR
APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



**Déclaration du 26 août 1789 des droits de l'homme
et du citoyen**
Version en vigueur au 31 mars 2021

Article 1

Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.

Article 2

Le but de toute association politique est la conservation des droits naturels et imprescriptibles de l'homme. Ces droits sont la liberté, la propriété, la sûreté, et la résistance à l'oppression.

Article 3

Le principe de toute souveraineté réside essentiellement dans la nation. Nul corps, nul individu ne peut exercer d'autorité qui n'en émane expressément.

Article 4

La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui. Ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi.

Article 5

La loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la société. Tout ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas.

Article 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

Article 7

Nul homme ne peut être accusé, arrêté ni détenu que dans les cas déterminés par la loi, et selon les formes qu'elle a prescrites. Ceux qui sollicitent, expédient, exécutent ou font exécuter des ordres arbitraires, doivent être punis ; mais tout citoyen appelé ou saisi en vertu de la loi doit obéir à l'instant : il se rend coupable par la résistance.

Article 8

La loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée.

Article 9

Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi.

Article 10

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



Article 11

La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi.

Article 12

La garantie des droits de l'homme et du citoyen nécessite une force publique : cette force est donc instituée pour l'avantage de tous, et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée.

Article 13

Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de facultés.

Article 14

Tous les citoyens ont le droit de constater, par eux-mêmes ou par leurs représentants, la nécessité de la contribution publique, de la consentir librement, d'en suivre l'emploi, et d'en déterminer la quotité, l'assiette, le recouvrement et la durée.

Article 15

La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration.

Article 16

Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de constitution.

Article 17

La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité.

Article 18

Les représentants du peuple français, constitués en Assemblée nationale, considérant que l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de l'homme sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption des gouvernements, ont résolu d'exposer, dans une déclaration solennelle, les droits naturels, inaliénables et sacrés de l'homme, afin que cette déclaration, constamment présente à tous les membres du corps social, leur rappelle sans cesse leurs droits et leurs devoirs ; afin que les actes du Pouvoir législatif et ceux du Pouvoir exécutif, pouvant être à chaque instant comparés avec le but de toute institution politique, en soient plus respectés ; afin que les réclamations des citoyens, fondées désormais sur des principes simples et incontestables, tournent toujours au maintien de la Constitution et au bonheur de tous. - En conséquence, l'Assemblée nationale reconnaît et déclare, en présence et sous les auspices de l'Être Suprême, les droits suivants de l'homme et du citoyen.

**REGLEMENT INTERIEUR
APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS**

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes

(Articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail)

Article L3221-1 :

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L3221-2 :

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L3221-3 :

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L3221-4 :

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L3221-5 :

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L3221-6 :

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Article L3221-7 :

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité

**REGLEMENT INTERIEUR
APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS**

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



Article R3221-2 :

Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

**REGLEMENT INTERIEUR
APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS**

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



Harcèlement Sexuel

(En vertu des articles L1152-4 et L1153-5 et du code du travail)

Article 222-33 du Code Pénal

- 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.

Article 222-33-2 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.

**REGLEMENT INTERIEUR
APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS**

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



Lutte contre la discrimination à l'embauche

(Articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal)

Article 225-1

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1

Création LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 3

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2

Création LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

Article 225-2

Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

REGLEMENT INTERIEUR APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS



En vigueur au 1^{er} Avril 2023

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article 225-3

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1

Création Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45 () JORF 2 avril 2006

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats

**REGLEMENT INTERIEUR
APPLICABLE AUX STAGIAIRES ET AUX APPRENTIS**

En vigueur au 1^{er} Avril 2023



mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.