

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ORGANISME DE FORMATION

UFORCA pour l'UPJL et ses Sections, Antennes et Collèges cliniques

Établi conformément aux articles L.6352-3 et L.6352-4 et R.6352-1 à R.6352-15 du Code du travail

(Formation de moins de 500 heures)

PRÉAMBULE

Le présent Règlement Intérieur a vocation à préciser certaines dispositions s'appliquant à tous les inscrits et participants aux différentes formations organisées par l'association UFORCA pour l'UPJL et ses Sections, Antennes et Collèges cliniques, dans le but de permettre un fonctionnement régulier des formations proposées.

Les bénéficiaires des prestations seront dénommés ci-après « participants ».

UFORCA pour l'UPJL est une association régie par la loi du 1er juillet 1901. Elle désigne un organisme de formation professionnelle dont le siège social est situé au 15, place Charles Gruet, 33000 Bordeaux.

UFORCA pour l'UPJL est représentée sur le territoire national par ses Sections, Antennes et Collèges cliniques, soit 17 délégations régionales.

L'association UFORCA pour l'UPJL et ses Sections, Antennes et Collèges cliniques sont ci-après désignés « l'Organisme de formation ».

Les Sections, Antennes et Collèges cliniques conçoivent, élaborent et dispensent des formations inter-entreprises sur l'ensemble du territoire national de manière autonome.

UFORCA-Clermont-Ferrand, consent à utiliser le présent Règlement Intérieur d'UFORCA pour l'UPJL dans son activité de formation.

TITRE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 – Objet et champ d'application

Conformément aux articles L.6352-3 et suivants et R.6352-1 et suivants du Code du travail, le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir les règles générales et permanentes applicables aux participants aux actions de formation organisées par l'Organisme de formation.

Il précise notamment les règles applicables en matière de santé, d'hygiène et de sécurité, les règles relatives à la discipline, les mesures de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ainsi que les sanctions applicables et les droits des participants en cas de sanction.

Article 2 – Personnes concernées

Le présent règlement s'applique à toutes les personnes participant à une action de formation organisée par UFORCA pour l'UPJL et ses Sections, Antennes et Collèges cliniques, et ce pendant toute la durée de la formation suivie.

Un exemplaire du présent règlement est porté à la connaissance de chaque participant avant son entrée en formation.

Conformément à l'article R.6352-1 du Code du travail, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables aux participants sont celles de ce dernier règlement.

Chaque participant est considéré comme ayant accepté les termes du présent règlement lorsqu'il suit une formation dispensée par l'Organisme de

formation et accepte que des mesures puissent être prises à son égard en cas d'inobservation de ses dispositions.

Article 3 – Lieu de la formation

La formation peut se dérouler en présentiel dans les locaux de l'Organisme de formation, dans des locaux extérieurs mis à disposition de celui-ci ou en distanciel.

Les dispositions du présent Règlement sont applicables non seulement au sein des locaux de l'Organisme de formation, mais également dans tout local, espace ou environnement numérique accessoire à la formation.

Elles s'appliquent également aux échanges, activités et communications liés à la formation, notamment lorsqu'ils sont réalisés par voie électronique.

TITRE 2 – HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

Article 4 – Règles générales

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, ainsi que de toute consigne imposée soit par la Direction de l'Organisme de formation, soit par le responsable du lieu d'accueil, soit par le constructeur s'agissant notamment de l'usage des matériels mis à disposition.

Chaque participant doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant les consignes générales et particulières de sécurité et d'hygiène en vigueur sur le lieu de formation.

Le non-respect de ces consignes est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire.

Conformément à l'article R.6352-1 du Code du travail, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de sécurité et d'hygiène applicables aux participants sont celles de ce dernier règlement.

Article 5 – Boissons alcoolisées, drogues et interdiction de fumer

Il est interdit aux participants d'entrer dans l'établissement sous l'emprise d'alcool ou de drogues ou d'en consommer dans les locaux.

Il est formellement interdit de fumer dans les locaux de l'Organisme de formation.

Article 6 – Consignes d'incendie

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 7 – 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 l'Organisme de formation.

Conformément à l'article R.6342-3 du Code du travail, l'accident survenu au participant pendant qu'il se trouve sur le lieu de formation ou pendant qu'il s'y rend ou en revient fait l'objet d'une déclaration par le responsable de l'Organisme auprès de la caisse de sécurité sociale, lorsque les conditions légales sont réunies.

Article 8 – Santé

En cas de suspicion de maladie transmissible grave ou de situation sanitaire susceptible de présenter un risque pour les autres participants, le participant doit en informer l'Organisme de formation dans les meilleurs délais, selon les modalités de contact communiquées par celui-ci.

L'Organisme de formation prend, le cas échéant, les mesures nécessaires afin de préserver la santé et la sécurité des participants et des intervenants.

TITRE 3 – DISCIPLINE ET RÈGLES DE VIE COLLECTIVE

Article 9 – Tenue et comportement

Les participants sont tenus d'adopter, pendant toute la durée de la formation, un comportement respectueux à l'égard de toute personne présente dans le cadre de la formation.

Sont notamment interdits les comportements, propos, gestes ou attitudes portant atteinte à la dignité, à l'intégrité ou à la sécurité d'une personne, ainsi que tout comportement violent, intimidant, humiliant, discriminatoire, sexiste ou à caractère sexuel non désiré.

Les dispositions relatives à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont précisées au Titre 4 du présent règlement.

Article 10 – Horaires, absences et retards

Les participants doivent se conformer aux horaires fixés et communiqués au préalable pour l'action de formation.

En cas d'absence ou de retard, le participant doit en informer l'Organisme de formation dans les meilleurs délais et, le cas échéant, en justifier le motif.

En cas d'absence, l'Organisme de formation informe, le cas échéant, le financeur, l'employeur ou l'institution concernée, conformément aux modalités applicables à l'action de formation.

Le participant est tenu de signer la feuille d'émargement au fur et à mesure du déroulement de l'action.

À l'issue de l'action de formation, un certificat de réalisation de l'action de formation est établi et transmis, selon le cas, à son employeur ou institution, à l'organisme qui finance l'action ou au participant lui-même.

Article 11 – Accès au lieu de formation

Sauf autorisation expresse de l'Organisme de formation, les participants ayant accès au lieu de formation pour suivre leur prestation ne peuvent y entrer ou y demeurer à d'autres fins, ni faciliter l'introduction de tierces personnes.

Article 12 – Usage du matériel

Chaque participant a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui pourrait lui être confié en vue de sa formation.

Les participants sont tenus d'utiliser le matériel conformément à son objet.

L'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles, est interdite.

À la fin de la formation, le participant est tenu de restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'Organisme de formation, à l'exception des documents pédagogiques distribués dans le cadre de la formation.

Article 13 – Enregistrement et confidentialité

Il est strictement interdit d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation, sauf autorisation expresse et préalable de l'Organisme de formation.

Toute reproduction, directe ou indirecte, ainsi que toute commercialisation ou diffusion à des tiers des supports de formation et autres ressources pédagogiques mis à disposition est interdite sans l'accord explicite de l'Organisme de formation ou de ses ayants droit.

Il est également formellement interdit de communiquer, partager ou diffuser le lien de connexion transmis aux participants avant une journée de formation à distance.

Ce lien est strictement réservé aux participants inscrits et ne peut être utilisé par des tiers.

Les participants s'engagent à ne pas en faire un usage susceptible de porter atteinte ou de causer un préjudice à l'Organisme de formation.

Toute transmission non autorisée de ce lien est susceptible d'exposer le participant à une sanction disciplinaire.

TITRE 4 – PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Les articles du Code du travail (article L.1153-1, L.1553-2, L.1553-3, L.1553-4, L.1553-6, L.1552-1, L.1552-2, et L.1552-5) relatifs au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes s'appliquent aux stagiaires de la formation professionnelle.

Article 15 – Principes généraux

UFORCA pour l'UPJL et ses Sections, Antennes et Collèges cliniques s'engagent à favoriser un environnement de formation respectueux de la dignité, de l'intégrité et de la sécurité de chaque participant, enseignant, intervenant, salarié et de toute personne présente dans le cadre des formations.

Aucune personne ne doit subir ou commettre, dans le cadre d'une action de formation, de violence sexiste ou sexuelle, de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste.

Ces dispositions s'appliquent aux formations dispensées en présentiel comme à distance, ainsi qu'aux échanges, activités et communications liés à la formation, notamment par voie électronique.

Article 16 – Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L.1153-1 du Code du travail, aucun participant ne doit subir de faits de harcèlement sexuel.

Article 17 – Agissements sexistes

Conformément à l'article L.1142-2-1 du Code du travail, nul ne doit subir d'agissement sexiste.

Article 14 – Documentation pédagogique

La documentation pédagogique transmise lors des sessions de formation est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée autrement que pour un strict usage personnel, sous réserve des droits attachés aux contenus concernés

Le harcèlement sexuel est notamment constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel peut également être constitué lorsqu'un même participant subit de tels propos ou comportements provenant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, même si chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.

Il peut également être constitué lorsque de tels propos ou comportements sont tenus successivement par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Est également assimilée au harcèlement sexuel 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.

Est considéré comme un agissement sexiste 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.

Sont notamment susceptibles de constituer des agissements sexistes les propos, plaisanteries, remarques, comportements ou attitudes dégradants ou humiliants liés au sexe d'une personne, ainsi que les comportements contribuant à créer un environnement hostile ou offensant.

Article 18 – Violences sexistes et sexuelles

Sont interdits, dans le cadre des formations organisées par l'Organisme de formation, tous les comportements à caractère sexiste ou sexuel portant atteinte à la dignité, à l'intégrité ou à la sécurité d'une personne.

Article 19 – Protection des victimes, témoins et personnes signalant les faits

Aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure défavorable ou d'une sanction en raison du fait qu'elle a subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou qu'elle a, de bonne foi, témoigné de tels faits ou relaté de tels faits.

Les dispositions légales prévoient notamment une protection des personnes ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ainsi que des personnes ayant témoigné de tels faits ou les ayant relatés.

L'Organisme de formation veille à ce que les signalements portés à sa connaissance soient traités avec sérieux, impartialité et confidentialité, dans le respect des obligations légales applicables.

Les personnes concernées sont invitées à conserver, lorsque cela est possible, tout élément susceptible de contribuer à l'établissement des faits : messages, courriels, captures d'écran, témoignages, dates et lieux des faits notamment.

Article 20 – Signalement des faits

Tout participant victime ou témoin de faits susceptibles de constituer des violences sexistes ou sexuelles, du harcèlement sexuel ou un agissement sexiste peut effectuer un signalement auprès de l'Organisme de formation.

Le signalement peut être effectué auprès du coordinateur de la Section, de l'Antenne ou du Collège clinique concerné, ou auprès de toute personne désignée par l'Organisme de formation à cet effet.

Le signalement peut être effectué oralement ou par écrit.

Lorsque cela est possible, il est recommandé de préciser la date, le lieu, les personnes concernées, la nature des faits et tout élément permettant de contribuer à leur établissement.

L'Organisme de formation peut prendre toute mesure appropriée afin de préserver la sécurité et la dignité des personnes concernées et de prévenir la réitération des faits.

Lorsque les faits signalés sont susceptibles de constituer une infraction pénale, la personne concernée peut être orientée vers les autorités ou services compétents.

Article 21 – Mesures de prévention et de protection

L'Organisme de formation peut mettre en œuvre toute mesure appropriée permettant de prévenir la réitération des faits signalés et de préserver la sécurité des personnes concernées.

Ces mesures peuvent notamment consister, selon les circonstances et dans le respect des droits de chacun, à modifier les conditions de participation à la formation, à organiser différemment les échanges ou à prendre toute mesure conservatoire nécessaire.

Ces mesures ne préjugent pas de la réalité des faits ni de la responsabilité des personnes concernées.

TITRE 5 – SANCTIONS ET PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Article 22 – Sanctions

Tout manquement du participant à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur pourra faire l'objet d'une sanction.

Constitue une sanction, au sens de l'article R.6352-3 du Code du travail, toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le responsable de l'Organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du participant considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans la formation ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Article 23 – Procédure disciplinaire

Information du participant

Aucune sanction ne peut être infligée au participant sans que celui-ci ait été informé au préalable par écrit 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 ait été préalablement informé des griefs retenus contre lui et, le cas échéant, sans que la procédure ci-après ait été respectée.

Convocation à un entretien

Lorsque le responsable de l'Organisme de formation envisage de prendre une sanction, il convoque le participant par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation.

La convocation précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le participant de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'Organisme de formation, lorsque les dispositions applicables le prévoient.

Selon la gravité du manquement constaté, la sanction pourra consister en :

- un avertissement ;
- une exclusion temporaire ;
- une exclusion définitive.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Le responsable de l'Organisme de formation informe, lorsque les dispositions légales ou conventionnelles applicables le prévoient, l'employeur ou l'organisme financeur de la sanction prise

Lorsque la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence sur la présence du participant pour la suite de la formation, les modalités de convocation sont celles prévues par les dispositions légales applicables.

Entretien

Au cours de l'entretien, le responsable de l'Organisme de formation indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du participant.

Le participant peut présenter toutes observations ou éléments utiles à sa défense.

Prononcé de la sanction

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien ou, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la commission de discipline.

Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au participant sous la forme d'une lettre remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

Lorsque l'agissement a donné lieu à une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à

cet agissement ne peut être prise sans que le participant ait été préalablement informé des griefs retenus contre lui et, le cas échéant, sans que la procédure ci-dessus ait été respectée.

Le responsable de l'Organisme de formation informe, lorsque les dispositions légales ou conventionnelles applicables le prévoient, l'employeur du salarié participant et/ou le financeur de la sanction prise.

TITRE 6 – PUBLICITÉ ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 24 – Publicité

Le présent règlement est porté à la connaissance de chaque participant avant son inscription ou, au plus tard, avant son entrée en formation.

Un exemplaire du présent règlement est disponible dans les locaux de l'Organisme de formation et peut être mis à disposition sur son site internet.

Les dispositions relatives à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont portées à la connaissance des participants dans des conditions permettant leur consultation effective.

Article 25 – Date d'entrée en vigueur

Le présent Règlement Intérieur entre en vigueur à compter du **27 mars 2013**.

Il annule et remplace le Règlement Intérieur précédemment applicable.

Dernière mise à jour : 09 septembre 2026

Le participant déclare avoir lu et approuvé le présent Règlement Intérieur valable durant toute la durée de sa formation.