



REGLEMENT INTERIEUR

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

Il est applicable à toutes les personnes, quel que soit leur statut, que **Bien Plus RH** accueille (dans des locaux ou par visioconférence) pour les besoins d'une action de formation ou d'une prestation de bilan de compétences, et ce pendant toute la durée de l'action de formation ou du bilan de compétences.

Le règlement intérieur a pour objet de :

- Rappeler les principales mesures applicables en matière d'hygiène et de sécurité lors de la formation ou de la prestation de bilan de compétences,
- Fixer les règles applicables en matière de discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires/accompagnés ainsi que les droits de ceux-ci en cas de sanction.

Toutefois, lorsque la formation ou la prestation de bilan de compétences se déroule dans un lieu déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires/accompagnés sont celles de ce règlement.

Bien Plus RH ne pourra, en tout état de cause, être tenu pour responsable de dommages survenus à distance pendant les heures de formation et en particulier liés à l'utilisation des outils informatiques.

INFORMATIONS DEMANDEES AU STAGIAIRE/ACCOMPAGNE

Article 1 – Informations demandées

La finalité des informations demandées est d'apprécier l'aptitude du stagiaire/accompagné à suivre l'action de formation/prestation de bilan de compétences, qu'elle soit sollicitée, proposée ou engagée.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation/prestation de bilan de compétences.

Le candidat à un stage/bilan de compétences ou le stagiaire/accompagné est tenu d'y répondre de bonne foi.



MODIFICATION DE LA SITUATION PERSONNELLE DU STAGIAIRE

Article 2 – Modification

Toute modification dans la situation personnelle du stagiaire/accompagné au regard des renseignements fournis au moment de l'inscription doit être immédiatement portée à la connaissance de **Bien Plus RH**.

MATÉRIEL

Article 3 – Utilisation du matériel

La documentation pédagogique remise par **Bien Plus RH** lors des sessions de formation et des bilans de compétences est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée que pour un usage personnel.

Il est formellement interdit, sauf accord de **Bien Plus RH**, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation ou de bilan de compétences, ainsi que de partager le contenu de la formation ou du bilan de compétences à des personnes non inscrites à la formation ou à la prestation de bilan de compétences.

Article 4 – Maintien en bon état du matériel

Chaque stagiaire/accompagné a l'obligation de conserver en bon état le matériel (documentation pédagogique) qui lui est confié en vue de sa formation ou de son bilan de compétences. Les stagiaires/accompagnés sont tenus d'utiliser le matériel conformément à son objet. L'utilisation du matériel à d'autres fins est interdite.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 5 – Port des vêtements de sécurité

Lorsque la réglementation l'exige (par exemple en cas de travaux dans le lieu où se déroule l'action de formation/le bilan de compétences), les stagiaires/accompagnés ne seront admis que s'ils portent les vêtements et accessoires de sécurité imposés.



Article 6 – Consignes d’incendie

Les consignes d’incendie, et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours, sont affichées dans les locaux au sein desquels se déroule la formation ou la prestation de bilan de compétences de manière à être connus de tous les stagiaires/accompagnés.

Article 7 – Accident

Tout accident ou incident survenu en cours de formation ou de bilan de compétences doit être immédiatement déclaré par le stagiaire/accompagné accidenté ou les personnes témoins de l’accident, au responsable de **Bien Plus RH**, à savoir Céline Conte (celine.conte@bienplusrh.com).

Article 8 – Propreté des locaux

Les locaux qui sont mis à la disposition des stagiaires/accompagnés doivent être tenus en parfait état de propreté.

Article 9 – Boissons alcoolisées

Il est interdit aux stagiaires/accompagnés de pénétrer ou de séjourner en état d’ivresse dans les locaux ainsi que d’y introduire des boissons alcoolisées.

Article 10 – Interdiction de fumer

Il est formellement interdit de fumer dans les salles de formation et de bilan de compétences.

DISCIPLINE

Article 11 – Horaires

Les stagiaires/accompagnés sont tenus de respecter les horaires.

Les horaires de stage et de séances de bilan de compétences sont fixés par l’équipe pédagogique de **Bien Plus RH** (en lien, le cas échéant, avec le « responsable formation » de l’entreprise cliente) et portés à la connaissance des bénéficiaires de la formation et du bilan de compétences par tout moyen.



Article 12 – Absence et retard

En cas d'absence ou de retard au stage/bilan de compétences, les stagiaires/accompagnés doivent avertir le formateur qui a en charge la formation ou l'accompagnateur qui a en charge le bilan de compétences.

Par ailleurs, les stagiaires/accompagnés ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage ou de bilan de compétences.

Toute absence ou retard non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanction disciplinaire (voir article 15).

Article 13 – Tenue et comportement

Les stagiaires/accompagnés sont invités à se présenter en tenue décente et avoir un comportement correct/éthique à l'égard du personnel de **Bien Plus RH** et des autres participant(e)s.

Les stagiaires/accompagnés se doivent en particulier d'avoir un comportement conforme à l'ordre public et au bon déroulement de la formation ou de la prestation de bilan de compétences, respectueux des autres, inclusif et non-discriminatoire, protecteur de la santé, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes (et devront à ce titre, si le contexte sanitaire l'exige, respecter le protocole sanitaire qui leur aura été communiqué par **Bien Plus RH** ou toute autre personne pour les besoins du déroulement de l'action de formation ou de la prestation de bilan de compétences), respectueux de l'environnement.

Il est ici spécifiquement rappelé les dispositions du Code du travail applicables en matière d'harcèlement sexuel et moral et agissements sexistes. Ces dispositions ont pour but de protéger tant les stagiaires/accompagnés au sein de **Bien Plus RH** que les membres de **Bien Plus RH**.

Bien Plus RH s'engage à faire ses meilleurs efforts pour faire respecter ces dispositions pendant toute la durée de l'action de formation ou du bilan de compétences.

- **Harcèlement sexuel**

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. »

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.

- **Harcèlement moral**

Article L. 1152-1 du Code du travail

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. »

Article L. 1152-2 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, 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. »

Article L. 1152-3 du Code du travail

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. »

Article L. 1152-4 du Code du travail

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal. »

Article L. 1152-5 du Code du travail

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral 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.

Article L. 1152-6 du Code du travail

« Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

- **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 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. »

Article 14 – Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou endommagement de biens personnels des stagiaires

Bien Plus RH décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration d'objets personnels, de toute nature, déposés par les stagiaires/accompagnés dans les locaux.



Article 15 – Sanction

Tout manquement du stagiaire/accompagné à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur pourra faire l'objet d'une sanction.

Constitue une sanction au sens de l'article R. 922-3 du Code du Travail toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le Directeur de **Bien Plus RH** ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire/accompagné considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé(e) au sein de la formation/bilan de compétences ou à mettre en cause la continuité de la formation/bilan de compétences qu'il reçoit.

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

- un avertissement écrit,
- un blâme ou un rappel à l'ordre,
- une mesure conservatoire d'exclusion temporaire,
- une mesure d'exclusion définitive.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Article 16 – Procédure disciplinaire

Les dispositions qui suivent constituent la reprise des articles R. 922 à R. 922-4 à R. 933-7 du Code du Travail.

- Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire/accompagné sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.
- Lorsque le directeur de **Bien Plus RH** ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation ou d'un accompagné dans un bilan de compétences, il est procédé ainsi qu'il suit :
 - Le directeur ou son représentant convoque le stagiaire/accompagné 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 adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé(e) contre décharge.
 - Au cours de l'entretien, le stagiaire/accompagné peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou accompagné(e) ou salarié de **Bien Plus RH**. La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté.

- Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué par le directeur ou son représentant au stagiaire/accompagné : celui-ci a alors la possibilité de donner toute explication ou justification des faits qui lui sont reprochés.
 - La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire/accompagné sous la forme d'une lettre qui lui est remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.
 - Lorsque l'agissement 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 stagiaire/accompagné ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui et éventuellement que la procédure ci-dessus décrite ait été respectée.
- Le directeur de **Bien Plus RH** doit informer de la sanction prise :
 - 1) L'employeur du stagiaire ou de l'accompagné (lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre du plan de développement des compétences d'une entreprise ou lorsque le bilan de compétences de l'accompagné est financé par son employeur),
 - 2) L'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation ou de bilan de compétences.

ENTRÉE EN APPLICATION

Article 17 – Date d'application

Le présent règlement intérieur entre en application à compter de la date de démarrage de la formation ou du bilan de compétences.

Un exemplaire du présent règlement est affiché sur le site internet de **Bien Plus RH** (www.bienplusrh.com) et est remis au stagiaire/accompagné avant tout démarrage d'une action de formation/prestation de bilan de compétences.