



Règlement intérieur

1) PROTECTION SOCIALE DES APPRENTIS.

Article 1 – Sécurité sociale

La protection sociale dont bénéficient les apprentis est analogue à celle des autres salariés. Leur immatriculation doit être faite par l'employeur auprès de l'organisme compétent dès l'embauche.

L'apprenti doit accomplir les formalités nécessaires pour son inscription à la sécurité sociale.

Article 2 – Congés maladie

En cas de maladie, la procédure à appliquer est celle commune à tous les salariés. L'arrêt de travail doit être transmis par l'apprenti, dans les 48 heures de l'arrêt à :

- Son employeur (l'exemplaire lui étant destiné)
- La sécurité sociale (l'exemplaire lui étant destiné)
- Lorsque l'arrêt de travail correspond à une période en centre de formation (une copie de l'exemplaire destiné à l'employeur).

Sans cette pièce administrative, l'apprenti est considéré comme absent non justifié.

Article 3 – Accident de travail ou de trajet

L'apprenti est couvert comme tous les autres salariés, y compris pendant les périodes passées en centre de formation.

Les circonstances de l'accident doivent être communiquées par l'apprenti le jour même ou au plus tard dans les 24 heures à son maître d'apprentissage et au CFA.

Il revient à l'employeur de déclarer l'accident auprès de la sécurité sociale.

Article 4 – Responsabilité civile

Groupe MAB Academy est couvert par une assurance en responsabilité civile pour tout dommage causé à un apprenti durant les périodes en centre de formation.

2) CONDITIONS D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL.

Les apprentis doivent se conformer aux prescriptions générales prévues dans la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Article 5 – Hygiène

L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées et de produits stupéfiants dans les lieux de formation sont interdites.

Il est interdit de fumer et de vapoter dans l'enceinte des établissements d'accueil conformément à la réglementation en vigueur.

Article 6 – Sécurité

- Règles générales relatives à la protection contre les accidents : tout apprenti est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuels et collectifs mis à sa disposition pour éviter les accidents et de respecter les consignes particulières à cet effet.
- Vols : la direction décline toute responsabilité pour les vols ou les dommages pouvant survenir au détriment des apprentis durant la formation.
- Sécurité – incendie : Les apprentis sont tenus de prendre connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées sur les panneaux destinés aux informations générales et doivent se conformer aux règles d'évacuation.

L'apprenti doit signaler à toute personne compétente, l'existence d'une situation qu'il estime dangereuse.

Article 7- Conditions de travail

Chaque apprenti doit avoir une attitude respectueuse envers les autres apprentis et l'ensemble du personnel du CFA.

Il ne peut utiliser le matériel de l'établissement de formation que sous la responsabilité du formateur et toujours avec son accord.

Il est tenu de conserver en bon état le mobilier ainsi que tout le matériel qui est mis à sa disposition pour sa formation et ne pas l'utiliser à d'autres fins, notamment personnelles.

Il doit informer son formateur de toute anomalie, dysfonctionnement ou dégradation des bureaux du mobilier, des matériels survenus ou constatés durant la formation.

Article 8 – Harcèlement moral.

Conformément au 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 dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (C. trav, art L.1152-1)
- « 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 » (C. trav., art. L. 1152-2)
- « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul » (C. trav., art. L.1152-3)
- « Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire » (C. trav., art. L. 1152-5)

Article 9 – Harcèlement sexuel

Conformément au 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 de 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 » (C. trav., art. L. 1153-1)
- « 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 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 » (C. trav., art. L. 1153-2)

- « 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 harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés » (C. trav. Art., L.1153-3)
- « Toute disposition ou toute acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul » (C. trav., art. L1153-4)
- « Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire » (C. trav., art. L. 1153-6)

3) ORGANISATION PEDAGOGIQUE

Article 10 – Présence en cours

Les apprentis ont le statut de salarié. Leur présence en cours ainsi qu'à tout type d'enseignement dispensé dans le cadre de la formation est obligatoire.

Le responsable pédagogique communique à l'apprenti, au plus tard en début de formation le calendrier de l'alternance.

Les apprentis doivent satisfaire aux exigences du contrôle des présences mis en place dans chaque formation.

Toute absence devra être justifiée par écrit dans les 48 heures auprès de l'employeur, de secrétariat pédagogique de la formation et de la gestionnaire de formation au sein du CFA en charge du dossier de l'apprenti. Seuls les certificats d'arrêt du travail et autres justificatifs décrits dans le code du travail, seront considérés comme justificatifs d'absence.

Le CFA met à disposition des établissements les informations relatives à la présence des apprentis en centre de formation sur sa plateforme internet, consultable tout au long de l'année par le maître d'apprentissage dans l'entreprise.

Les retards importants et/ou répétés ne sont pas acceptables et seront comptabilisés comme des absences, sauf en cas de force majeure dûment justifiée par un document écrit remis au responsable de la formation.

L'entreprise employeur sera avisée, le cas échéant, de toute absence non justifiée.

Article 11 – Autoformation

La présence des apprentis aux plages d'autoformation est obligatoire. Toute absence non justifiée sera comptabilisée au même titre que pour les plages d'enseignement.

Les apprentis pourront être dispensés de la présence en autoformation s'ils sont autorisés par leurs employeur à effectuer ces heures de travail personnel à leur domicile.

Le cas échéant, le CFA et l'entreprise restent déchargés de toute responsabilité lors de ces plages horaires

Article 12 – Évaluations

Les modalités d'évaluation des connaissances sont déterminées par la formation d'accueil de l'apprenti.

En cas de fraude ou de tentative de fraude pendant les épreuves écrites ou orales, le responsable de la formation avisera le Directeur du CFA et le maître d'apprentissage dans l'entreprise pour suites disciplinaires à donner.

4) INSTITUTIONS

A) Le Conseil de perfectionnement

Ses compétences ainsi que les modalités relatives à ses compositions sont définies dans les statuts du CFA en vigueur.

Article 13 – Les modalités de l'élection des membres élus du Conseil de perfectionnement

Les électeurs, personnels et apprentis du CFA sont appelés à élire leurs représentants au sein de l'établissement ci-après :

- Les apprentis sont appelés à désigner leurs 2 représentants (et 2 suppléants).
Le scrutin est un scrutin de liste à la proportionnelle avec répartition au plus fort reste.

Article 14 – Les modalités d'adoption des décisions par le Conseil de perfectionnement

Le Conseil de perfectionnement rend ses avis à la majorité des membres présents ou représentés.

Le vote par procuration est autorisé. Nul ne peut détenir plus de deux procurations.

Article 15 – Les modalités d’instruction des demandes d’ouvertures de formation à l’apprentissage.

Les demandes d’ouverture de formation à l’apprentissage suivent la procédure suivante :

- Le dépôt d’un dossier auprès du CFA au moins cinq mois avant la date de dépôt du dossier à la Région
- Le Comité Directeur de l’apprentissage opère une pré-sélection des dossiers. Chaque dossier est analysé par deux rapporteurs, extérieurs
- Les dossiers présélectionnés dont l’objet d’une enquête d’opportunité menée conjointement par le CFA et le porteur de projet.
- Ces dossiers sont ensuite présentés devant le Conseil de perfectionnement qui se prononce sur l’opportunité de l’ouverture avant la date limite de dépôt des dossiers à la région. Un dossier dont les résultats de l’enquête d’opportunité ne sont pas jugés satisfaisants, peut, avec l’accord du porteur de projet, ne pas être présenté au Conseil de perfectionnement.
- Le Conseil de perfectionnement peut émettre :
 - Un avis favorable
 - Un avis favorable sous réserve, à lever avant transmission au Conseil Régional
 - Un avis défavorable éventuellement assorti de recommandations.

B) Le Conseil de discipline

Article 16 – Les compétences du Conseil de discipline

Le Conseil de discipline est compétent pour :

- Constater les faits reprochés à l’apprenti et prendre acte des antécédents disciplinaires de l’apprenti
- Proposer à l’employeur de prendre une sanction

Article 17 – La convocation des membres du Conseil de discipline

Le président du Conseil de perfectionnement convoque, par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, les membres du conseil de discipline au moins 8 jours avant la tenue de la séance en lui fixant l’ordre du jour.

Cette lettre indique :

- L’objet de la convocation et la sanction encourue
- La date, l’heure et le lieu de convocation
- L’énoncé des griefs suffisamment clairs et précis
- Une mention de la possibilité pour l’apprenti de se faire assister par un apprenti du CFA de son choix
- Une mention de la possibilité de produire des observations écrites ou d’être entendue oralement par le Directeur du CFA avant la tenue du conseil
- Une mention de la possibilité qu’a l’apprenti ou son représentant de consulter son dossier soit sur place soit en demandant copie.

Sont convoqués :

- L’ensemble des membres du conseil de perfectionnement en leur précisant que le dit conseil serait exceptionnellement réuni en conseil de discipline avec précision de l’ordre du jour
- L’apprenti
- La personne désignée éventuellement par l’apprenti en cause en charge de présenter sa défense
- La déléguée des apprentis de la promotion à laquelle appartient l’apprenti
- La personne ayant demandé la comparution de l’apprenti
- Le maître d’apprentissage
- Le responsable de formation
- Toute personne que le conseil de perfectionnement juge utile d’entendre

Article 18.- Les délibérations du Conseil de discipline

Pour se réunir et délibérer valablement, le Conseil de discipline doit réunir au moins cinq de ces membres.

Son vote est tenu à bulletin secret et dans les mêmes conditions que pour toute délibération du conseil de perfectionnement.

C) Les délégués des apprentis

Article 19 – Les compétences des délégués des apprentis

Les délégués agissent au nom de la majorité et non en leur nom propre.

Ils font toute suggestion pour améliorer le déroulement des formations et les conditions de vie des apprentis dans l'organisme de formation.

Ils assistent l'apprenti traduit en conseil de discipline.

Article 20 – Les modalités d'élection des délégués des apprentis

L'élection des délégués des apprentis s'effectuera, pour toute la durée de la formation, selon les modalités définies par les établissements de formation.

Un procès-verbal devra être dressé.

5) DISCIPLINE

A) Les sanctions

Tout comportement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une des sanctions énumérées ci-après.

Article 21- La liste des sanctions applicables.

Tout comportement fautif de l'apprenti est susceptible de faire l'objet des sanctions suivantes :

- L'avertissement écrit lequel constitue un rappel à l'ordre sans incident immédiate ou non sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Il sera susceptible de constituer une circonstance aggravante justifiant une sanction plus lourde.
- L'exclusion temporaire entraînant la privation de la rémunération correspondante. Sa durée maximale est fixée à 15 jours.

Remarque subsidiaire : L'exclusion définitive ne peut intervenir qu'à la suite d'une résiliation du contrat de travail. Conformément aux dispositions du code du travail, cette résiliation est possible dans les trois cas suivants :

- Par l'employeur, de manière unilatérale durant la période d'essai
- Par le Conseil des Prud'hommes
- Par commun accord entre les parties

Article 22 – Les faits répréhensibles

Les avertissements écrits peuvent sanctionner :

- Une absence non justifiée
- Des retards répétés
- En règle générale, toute infraction au présent règlement intérieur
- Un comportement non conforme aux exigences et au règlement intérieur de l'établissement de formation

L'exclusion temporaire de l'organisme de formation sanctionne :

- Une faute lourde ou une faute grave
- Des avertissements successifs qu'ils relèvent d'un manquement au règlement intérieur du CFA

B) Procédure disciplinaire

Lorsqu'il est envisagé de prendre une sanction à l'encontre d'un apprenti, les procédures suivantes doivent être mises en place :

Article 23 – Pour un avertissement écrit

L'avertissement est signifié par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge par un représentant du CFA.

Cette lettre indique le motif circonstancié de l'avertissement en lien avec le règlement intérieur de l'établissement de formation et/ou le présent règlement du CFA.

Une copie de ce courrier sera adressée à l'entreprise employeur de l'apprenti et à son établissement de formation.

Article 24 – Pour une exclusion temporaire

Le pouvoir disciplinaire appartient alors à l'employeur.

Cependant, il appartient au conseil de discipline de constater les faits et les actes reprochés à l'apprenti.

Au cours de l'entretien, le conseil de discipline recueille les explications de l'apprenti. Dans l'hypothèse où celui-ci ne présente pas et qu'il ne peut pas produire de justificatif recevable, le Conseil de discipline statuera en son absence.

Le compte rendu de la séance contient notamment :

- La liste des personnes présentes
- Les résultats du scrutin
- Les observations des participants
- La signature du président du conseil
- Le constat des faits et des propositions de sanctions

Suite à la tenue du conseil de discipline, le directeur du CFA adresse le compte-rendu de séance, dans les 15 jours suivants l'entretien :

- A l'apprenti en lui signifiant les risques encourus auprès de son employeur pour faute disciplinaire
- A l'employeur, et notamment au maître d'apprentissage en lui précisant qu'il lui appartient d'en tirer les conséquences et, en lui précisant le cas échéant, d'examiner avec l'apprenti la solution la plus appropriée
- Au responsable de formation

6) ENTREE EN VIGUEUR

Article 25 – Les modalités d'entrée en vigueur du règlement intérieur

Le présent règlement entre en vigueur le 2 août 2021 après validation du Conseil de perfectionnement

Ce règlement intérieur est susceptible d'évoluer en fonction des lois et décrets en vigueur (COVID 19 notamment, ou autres réglementations)