

# ACADEMY PC

42 avenue Maréchal Foch  
06000 Nice  
Tel : 04 92 47 76 62  
Mail : formateurs@academypc.fr  
SIRET : 537 978 249 000 10  
N° Déclaration : 93.06.06880.06



## Règlement intérieur

Ce règlement intérieur a été établi conformément aux articles L6352-3 et L6352-4 et R6352-1 à R6352-15 du Code du travail

### PREAMBULE

#### ***Article 1 – Objet et champ d’application du règlement***

Le présent règlement s’applique à toutes les personnes participantes à une action de formation organisée par Academy PC, qu’elles soient stagiaires, apprentis, formateurs ou membres de l’organisme, pour toute la durée de la formation suivie.

Le présent règlement intérieur est accessible à tout moment :

- sur le site internet officiel de l’organisme de formation ([www.academypc.fr](http://www.academypc.fr)),
- et sur l’espace apprenant personnel de chaque stagiaire, dès son inscription à la formation.

Chaque stagiaire est informé, au moment de son inscription, de la disponibilité du règlement sur ces supports et s’engage à en prendre connaissance avant le début de la formation.

Ce règlement précise les règles d’hygiène, de sécurité, de discipline, la nature et l’échelle des sanctions disciplinaires, les garanties procédurales, les règles de représentation des stagiaires (formations >500h), ainsi que les modalités d’entrée en vigueur.

Toute personne doit respecter le présent règlement.

### **SECTION 1 : REGLES D’HYGIENE ET DE SECURITE**

#### ***Article 2 – Principes généraux et consignes d’hygiène et de sécurité***

Dans le cas où l’action de formation se déroule dans les locaux d’une structure autre que l’Academy PC, les principes généraux, consignes d’incendies, consignes concernant les boissons alcoolisées, les drogues, l’interdiction de fumer et les accidents ainsi que toute autres consignes stipulées dans le règlement intérieur de la structure hébergeant les locaux où se déroule l’action de formation doivent être formellement respectés.

Dans le cas où l’action de formation se déroule dans les locaux de l’Academy PC, les articles 2.1 à 2.5 ci-dessous s’appliquent.

#### ***Article 2.1 – Principes généraux***

La prévention des risques d’accident 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 ;
- De toute consigne imposée soit par la direction de l’organisme de formation soit par le constructeur ou le formateur s’agissant notamment de l’usage des matériels mis à disposition.

Chaque stagiaire doit ainsi veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant, en fonction de sa formation, les consignes générales et particulières en matière d'hygiène et de sécurité. S'il constate un dysfonctionnement du système de sécurité, il en avertit immédiatement la direction de l'organisme de formation. Le non-respect de ces consignes expose la personne à des sanctions disciplinaires.

#### ***Article 2.2 – Consignes d'incendie***

Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de l'organisme de formation (42 Avenue du Marechal Foch – 06000 NICE). Le stagiaire doit en prendre connaissance.

En cas d'alerte, le stagiaire 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 stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement appeler les secours en composant le 18 à partir d'un téléphone fixe ou le 122 à partir d'un téléphone portable et alerter un représentant de l'organisme de formation.

#### ***Article 2.3 – Boissons alcoolisées et drogues***

L'introduction ou la consommation de drogue ou de boissons alcoolisées dans les locaux est formellement interdite. Il est interdit aux stagiaires de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue dans l'organisme de formation.

#### ***Article 2.4 – Interdiction de fumer et de vapoter***

Il est formellement interdit de fumer et de vapoter dans les salles de formation et plus généralement dans l'enceinte de l'organisme de formation.

#### ***Article 2.5 – 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.

### **SECTION 2 : MESURES SANITAIRES ET PANDEMIQUES**

#### ***Article 3 – Mesures sanitaires et pandémiques***

En cas de situation sanitaire exceptionnelle (épidémie, pandémie, décision administrative), l'organisme de formation pourra imposer des mesures spécifiques (port du masque, gel hydroalcoolique, distanciation, ventilations régulières, adaptation des modalités pédagogiques). Les usagers devront se conformer strictement à ces mesures, qui seront affichées et communiquées sans délai.

### **SECTION 3 : DISCIPLINE GENERALE**

#### ***Article 4 – Assiduité du participant en formation***

#### ***Article 4.1 – Horaires de formation***

Les participants doivent se conformer aux horaires fixés et communiqués au préalable par l'organisme de formation. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions.  
Sauf circonstances exceptionnelles, les participants ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage.

#### ***Article 4.2 – Absences, retard ou départs anticipés***

En cas d'absence, de retard ou de départ avant l'horaire prévu, les participants doivent avertir l'organisme de formation et s'en justifier.

L'organisme de formation informe immédiatement le financeur (employeur, administration, Fongecif, région, France travail, ...) de cet évènement.

Tout événement non justifié par des circonstances particulières constitue une faute possible de sanctions disciplinaires.

De plus, conformément à l'article R6341-45 du Code du travail, le participant – dont la rémunération est prise en charge par les pouvoirs publics – s'expose à une retenue sur sa rémunération de stage proportionnelle à la durée de l'absence.

#### ***Article 4.3 – Formalisme attaché au suivi de la formation***

Le participant est tenu de renseigner la feuille d'émargement au fur et à mesure du déroulement de l'action. Il peut lui être demandé de réaliser un bilan de formation.

A l'issue de l'action de formation, il se voit remettre une attestation de fin de formation et une attestation de présence au stage à transmettre, selon, à son employeur/administration ou à l'organisme qui finance l'action.

Le participant remet, dans les meilleurs délais, à l'organisme de formation les documents qu'il doit renseigner en tant que prestataire.

#### ***Article 5 – Accès aux locaux de formation***

Sauf autorisation expresse de la direction de l'organisme de formation, le participant 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 service.

#### ***Article 6 – Mode vestimentaire***

Le participant doit obligatoirement adopter un mode vestimentaire conforme à l'image de l'organisme, à savoir vêtement de couleur blanche et noire ou vêtement de couleur blanche ou vêtement de couleur noire, à son initiative et en fonction de sa garde-robe personnelle.

#### ***Article 7 – Comportement***

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.

#### ***Article 8 – Utilisation du matériel***

Sauf autorisation particulière de la direction de l'organisme de formation, l'usage du matériel de formation se fait sur les lieux de formation et est exclusivement réservé à l'activité de formation. L'utilisation du matériel à des fins personnelles est interdite.

Le participant est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour la formation. Il doit en faire un usage conforme à son objet et selon les règles délivrées par le formateur.  
Le stagiaire signale immédiatement au formateur toute anomalie du matériel.

## **SECTION 4 : MESURES DISCIPLINAIRES**

### ***Article 9 – Sanctions disciplinaires***

Tout manquement du participant à l'une des prescriptions du présent règlement intérieur pourra faire l'objet d'une sanction prononcée par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant. Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

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

Les amendes ou autres sanctions péquénaires sont interdites.

Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant informe de la sanction prise :

- L'employeur du salarié stagiaire ou l'administration de l'agent stagiaire (uniquement quand la formation se réalise sur commande de l'employeur ou de l'administration) ;
- Et/ou le financeur du stage.

### ***Article 10 – Garanties disciplinaires***

#### ***Article 10.1 – Information du-participant***

Aucune sanction ne peut être infligée au participant sans que celui-ci ait été informé au préalable 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 stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et éventuellement, que la procédure ci-après décrite ait été respectée.

#### ***Article 10.2 – Convocation pour un entretien***

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction, il est procédé de la manière suivante :

- Il convoque le stagiaire, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge, en lui indiquant l'objet de la convocation ;
- La convocation indique également la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité de se faire assister par une personne de son choix stagiaire ou salarié de l'organisme de formation.

#### ***Article 10.3 – Assistance possible pendant l'entretien***

Au cours de l'entretien, le participant peut se faire assister par une personne de son choix, notamment le délégué du stage. Le directeur ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du participant.

#### ***Article 10.4 – Prononcé de la sanction***

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien.  
La sanction fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme d'une lettre recommandée ou remise contre décharge.

## **SECTION 5 : HARCELEMENT MORAL- HARCELEMENT SEXUEL- AGISSEMENT SEXISTE**

Les dispositions du Code du travail sont reproduites ci-après :

### **HARCELEMENT MORAL**

#### **Article L.1152-1 du Code du travail**

« Aucun salarié de 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 222-33-2 du code pénal**

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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. »

#### **Article L.1152-5 du Code du travail**

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire. »

#### **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. »

## **HARCELEMENT 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 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.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 ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes

n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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 ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

#### **Article L.1153-6 du Code du travail**

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

#### **AGISSEMENT SEXISTE**

#### **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 ou offensant. »

*Fait à Nice, le 15/09/2025*

*Franck COSTE, Direction général*

