

LIVRET D'ACCUEIL DU STAGIAIRE

Formation en présentiel ou en distanciel (vidéoconférence)

Le stagiaire peut solliciter le formateur ou le référent administratif et pédagogique tout au long de l'action de formation pour des questions relatives à la formation et à sa capacité d'atteindre les objectifs fixés.

SOMMAIRE

I - PRESENTATION DE LA FEDERATION SANTE HABITAT.....	3
II – LOCALISATION.....	3
III – SALLE ET MOYENS LOGISTIQUES.....	4
IV – ORGANISATION DE VOTRE FORMATION	5
Le contenu de votre formation	5
Analyse de votre besoin	5
Votre convocation de formation.....	5
Votre formateur	5
Le déroulement de votre formation.....	5
Votre présence et assiduité	5
Contrôle de vos connaissances et de vos nouveaux acquis	6
Evaluation de satisfaction.....	6
Vos horaires de formation	6
V – VOS CONTACTS	7
VI – ANNEXES	8
Règlement Intérieur	8
Egalite salariale hommes-femmes (Articles du Code du Travail)	10
Egalite de traitement entre les hommes et les femmes (Extraits du Code Pénal)	11
Harcèlement sexuel et Harcèlement moral (Extraits du Code Pénal).....	12
Conditions générales de vente des actions de formation.....	13

I - PRESENTATION DE LA FEDERATION SANTE HABITAT

La Fédération Santé Habitat rassemble des associations gestionnaires d'appartements de coordination thérapeutique (ACT), de lits d'accueil médicalisés (LAM) et lits halte soins santé (LHSS) sur l'ensemble du territoire national métropolitain et ultra-marin. Ces établissements médico-sociaux, composés d'une équipe pluridisciplinaire médico psycho sociale, accompagnent, hébergent et soignent les personnes malades sans logement. La Fédération œuvre quotidiennement pour la réduction des inégalités sociales de santé et pour que les organisations adhérentes puissent répondre aux nombreuses sollicitations auxquelles elles doivent faire face.

La Fédération Santé Habitat propose des formations visant l'amélioration continue des pratiques en établissements, leur pilotage et leur management.

L'amélioration continue des pratiques des salariés des structures fédérées

Une attention particulière est portée au programme de formation national. Elaboré suite à une étude de besoins pour répondre aux exigences de l'accompagnement en ACT, LAM et LHSS, le programme est adapté aux besoins des professionnels (directeur, chef de service, travailleurs sociaux, médicaux et paramédicaux) et bénévoles exerçant principalement dans un cadre interdisciplinaire.

Au-delà des apports techniques, pédagogiques et opérationnels des formations, ces temps de rencontres constituent aussi un véritable laboratoire d'échanges de pratiques pour les associations gestionnaires d'hébergement médico-social.

La crise sanitaire liée à la Covid 19 nous a contraint à une adaptation rapide, en proposant des séances en distanciel, afin d'assurer la continuité des formations, jusque-là dispensées en présentiel.

Un planning de formations adapté est conçu et mis en ligne sur le site de la Fédération Santé Habitat (www.sante-habitat.org).

Organisme agréé de formation

L'ensemble du contenu de formation est éligible aux financements paritaires et publics liées aux formations

II – LOCALISATION

La Fédération Santé Habitat est située au 6 rue du Chemin Vert – 75011 PARIS

Métro : Chemin Vert - ligne 8 / Bréguet- Sabin - ligne 5 / Bastille- lignes 1, 5, 8



III – SALLE ET MOYENS LOGISTIQUES

Les formations en présentiel ont lieu dans la Salle Chemin Vert, située au 1^{er} étage, bénéficiant de la lumière du jour. Elle permet les distances de sécurité sanitaire exigées et est limité en nombre de personnes selon la superficie de la pièce. Des lingettes nettoyantes et du gel hydro alcoolique sont mis à disposition dans la salle



**La salle de formation répond aux exigences de l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite
Nous prenons en compte votre handicap au cas par cas – veuillez nous contacter**

Elle est équipée : d'une connexion wifi, d'un grand écran, d'une webcam, d'une barre de son, d'un paperboard, d'une climatisation



IV – ORGANISATION DE VOTRE FORMATION

Le contenu de votre formation

Lors de votre inscription sur le site de Fédération Santé Habitat, vous avez accès à une fiche d'information sur la formation et à son programme détaillé. Le programme met en parallèle les objectifs opérationnels de la formation, les méthodes pédagogiques envisagées, les moyens d'encadrement et les modalités d'évaluation des acquis et de satisfaction des stagiaires.

Analyse de votre besoin

Vous recevez en même temps que la convocation, un questionnaire de recueil et d'analyse des besoins, qui permettra au formateur de prendre connaissance de vos préférences d'apprentissage, vos attentes, vos questions particulières autour d'une situation professionnelle vécue ou une question technique et de tenir compte de vos réponses dans la préparation de sa formation.

Votre convocation de formation

La convocation à la session de formation vous a été adressée par email (ou par votre employeur). Elle mentionne :

- Le titre de la formation
- Les dates, durées, horaires et lieux si celle-ci se déroule en présentiel, sinon les informations de connexion, si en distanciel
- Le nom du formateur
- Les coordonnées de votre contact formation à la Fédération Santé Habitat
- Les objectifs opérationnels visés
- Le rappel des prérequis pour accéder à la formation
- Les modalités d'évaluation

Vous avez sur la convocation un lien vous permettant de télécharger le présent Livret d'accueil contenant le Règlement intérieur à respecter, le plan d'accès et les conditions d'accueil du lieu de formation.

Votre formateur

Votre formateur est reconnu pour ses qualités et expériences professionnelles. Il maintient ses connaissances en continu dans le domaine qu'il anime.

Ensemble durant votre formation, il enrichit et élargit votre vision du sujet traité par ses propres expériences, méthodologies de travail et de réflexions qu'il mène au quotidien.

Le questionnaire d'analyse de besoin que vous avez rempli est transmis à votre formateur. Si vos demandes sont d'intérêt général et entrent dans le champ du programme que vous avez choisi, elles sont intégrées par le formateur au contenu de la formation.

Le déroulement de votre formation

Le Formateur commence la session par la présentation du sujet de la formation qui vous réunit et, poursuit par un tour de table des stagiaires, afin qu'ils se présentent. Celui-ci fait partie intégrante de la stratégie pédagogique et a pour visée, l'expression par chacun de ses attentes de la formation et éventuellement de questions spécifiques qui seront traitées dans les mêmes conditions et limites que celles posées en amont de la formation.

Les supports projetés par le Formateur sont un repère dans le déroulé pédagogique. Le Formateur s'appuie également sur votre participation et votre expérience afin de compléter et développer vos connaissances et pratiques professionnelles au contact des autres participants.

Votre présence et assiduité

Vous devez être présent(e) aux horaires de la formation indiqués sur votre Convocation de formation ou convenus avec votre Formateur. En cas de retard, d'absence ou d'imprévu, il est impératif de prévenir dans les meilleurs délais votre correspondant formation à la Fédération Santé Habitat, qui préviendra votre Formateur.

Formation en présentiel et/ou en distanciel

Le contrôle de l'assiduité des stagiaires est assuré par l'émargement chaque demi-journée de la Feuille de présence. La signature de la feuille d'émargement conditionne la réception, le dernier jour de la formation, de votre Attestation de fin de formation.

Contrôle de vos connaissances et de vos nouveaux acquis

Votre formation se clôture par une évaluation des acquis permettant de valider l'acquisition des connaissances et des apprentissages. Elle peut être réalisée sous forme d'un questionnaire (QCM ou questions ouvertes ...).

Evaluation de satisfaction

En fin de formation en présentiel ou en distanciel, il vous est demandé la mesure de votre satisfaction de la formation suivie. Cette évaluation qui peut rester anonyme, vous permet de nous communiquer votre avis sur l'organisation de la session et les conditions d'accueil, les méthodes pédagogiques, les moyens et supports utilisés ainsi que les qualités pédagogiques de votre Formateur.

A la lecture de toutes les évaluations de satisfaction, votre Formateur réalise un compte-rendu qu'il remet à la Fédération Santé Habitat, afin que l'ensemble soit analysé.

Les appréciations que vous avez formulées font l'objet d'un enregistrement et d'une analyse qualitative de la formation et du Formateur au regard des autres sessions réalisées.

La Fédération Santé Habitat, dans le cadre d'un processus qualité, prendra en considération les éventuels dysfonctionnements rencontrés par les participants, afin de mettre en place une solution corrective adaptée.

Vos horaires de formation

Les horaires de la formation sont indiqués sur votre Convocation de formation où un planning est établi indiquant les dates et durées, heures et lieux de rendez-vous pour chaque séquence de la formation en présentiel et/ou distanciel.

La formation est prévue sur une durée journalière de 7 heures entrecoupées de temps de déjeuner et de pauses de 10 minutes le matin et l'après-midi. C'est le moment que vous devez réserver pour vos échanges avec l'extérieur en cas de besoin.

Pause déjeuner : L'heure de déjeuner est convenue d'un commun accord entre le formateur et les stagiaires. En formation présentielle, sauf souhait contraire par vous-même ou votre employeur, le déjeuner est pris en commun avec le Formateur, organisé et pris en compte par la Fédération Santé Habitat quand elle a lieu à Paris (salle chemin vert).

V – VOS CONTACTS

Référente administratif et pédagogique :

Suely Gentier (suely.gentier@sante-habitat.org – 06 33 82 17 52)

Référente formations :

Pascale Neveu, administratrice de la Fédération Santé Habitat
(secretariat@sante-habitat.org - 01 48 05 55 54)

Référente Handicap :

Bérangère Grisoni (berangere.grisoni@sante-habitat.org – 06 60 06 07 93)

CONTACTS HANDICAP

CAP Emploi 07-26

380, av Prés Salvador Allende – 26800 PORTES LÈS VALENCE
04 69 23 05 00 - accueil@capemploi07-26.com

Les personnes handicapées rencontrent de nombreuses difficultés à mener à bien leur recherche d'emploi et que les entreprises, elles aussi, sont assez démunies dès lors qu'elles souhaitent recruter. CAP Emploi est un outil qui sert de passerelle entre ces deux ensembles et qui serait tout à la fois capable de prendre en compte les savoir-faire des personnes handicapées et le retentissement de leur handicap mais également le souci des chefs d'entreprise de recruter des collaborateurs efficaces.

MDPH 07

Maison Départementale des Personnes Handicapées de l'Ardèche
2 bis Rue de la Recluse 07000 Privas
0 800 07 07 00

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. La MDPH offre un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées dans le département des Hauts-de-Seine (92). La MDPH exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.

AGEFIPH

Délégation régionale Ile-de-France

24/28 Villa Baudran - 21/37 rue de Stalingrad – Immeuble Le Baudran 94110 Arcueil
0 800 11 10 09 - <https://www.agefiph.fr/ile-de-france>

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées est un organisme paritaire français institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé. L'Agefiph est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. Pour cela, elle propose des services et aides financières pour les entreprises et les personnes.

Etablissement public FIPHFP

12 avenue Pierre-Mendes France 75914 Paris Cedex 13
<http://www.fiphfp.fr/>

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un organisme français créé par le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006. Cette création découle de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le FIPHFP mobilise ses financements pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des fonctions publiques. Il contribue ainsi à la dynamique d'égalité d'accès à l'emploi dans la Fonction publique tout au long du parcours professionnel.

Mon parcours handicap

www.monparcourshandicap.gouv.fr

Mon Parcours Handicap est une plateforme d'information, d'orientation et de services pour les personnes en situation de handicap et leurs proches aidants conçue, pour le compte de l'État et en étroite collaboration, par la Caisse des Dépôts, opératrice pivot du projet, et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (Cnsa), pilote de la stratégie éditoriale de la plateforme.

VI – ANNEXES

Règlement Intérieur

Préambule

Le présent règlement intérieur a vocation à préciser certaines dispositions s'appliquant à tous les inscrits et participants aux différentes formations organisées par la Fédération Santé Habitat, dans le but de permettre un fonctionnement régulier des formations proposées.

Définitions : l'organisme de formation sera dénommé ci-après « organisme de formation », les personnes suivant la formation seront dénommées ci-après « participants », le directeur de la formation à l'organisme de formation sera ci-après dénommé « le responsable de l'organisme de formation ».

Dispositions Générales

Article 1 : Conformément aux articles L6352-3, L6352-4 et R 6352-1 à R6352-15 du Code du Travail, le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir les règles générales et permanentes et de préciser la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles relatives à la discipline, notamment les sanctions applicables aux participants et les droits de ceux-ci en cas de sanction.

Champs d'application

Article 2 : Le présent Règlement s'applique à tous les participants inscrits à une session dispensée par l'organisme de formation et ce, pour toute la durée de la formation suivie. Chaque stagiaire est considéré comme ayant accepté les termes du présent règlement lorsqu'il suit une formation dispensée par l'organisme de formation et accepte que les mesures soient prises à son égard en cas d'inobservation de ce dernier.

Article 3 - Lieu de la formation : La formation a lieu soit dans des locaux de l'organisme de formation, soit dans des locaux extérieurs. Les dispositions du présent Règlement sont applicables au sein des locaux de l'organisme de formation et dans tout espace accessoire à l'organisme (salles de cours et sites visités, etc.) pendant toute la durée de la formation. Toutefois, 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. Lorsque la formation est dispensée à distance le présent règlement est non applicable.

Hygiène et sécurité

Article 4 - Règles générales : La prévention des risques d'accidents et de maladie est impérative et exige de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité. A cet effet, chaque stagiaire doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans l'organisme et sur le lieu de la formation. Elles doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

Article 5 - Boissons alcoolisées : Il est interdit aux participants de pénétrer ou de séjourner dans l'établissement en état d'ivresse ainsi que d'y introduire des boissons alcoolisées.

Article 6 - Interdiction de fumer et de vapoter : En application du décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer et de vapoter dans les lieux affectés à un usage collectif, il est interdit de fumer et de vapoter dans les locaux de formation.

Code de la santé publique : article L3513-6 et Arrêté du 3 janvier 2007 relatif à la signalisation de l'interdiction de fumer dans les lieux publics

Article 7 - Consignes d'incendie : Conformément aux articles R 4227-28 à R 4227-33 du Code du travail, les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de formation de manière à être connus de tous les participants.

Article 8 - Accident : Tout accident ou incident survenu à l'occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par le stagiaire accidenté ou les personnes témoins de l'accident, au responsable de l'organisme.

Discipline

Article 9 - Tenue et comportement : Les participants sont invités à se présenter au lieu de formation en tenue décente, respecter les règles de fonctionnement annoncées en début de formation et à avoir un comportement correct à l'égard de toute personne présente dans l'organisme.

Article 10 - Horaires de formation : Les horaires de formation sont fixés par l'organisme de formation et portés à la connaissance des participants soit par la convocation adressée par voie électronique, soit à l'occasion de la remise aux participants du programme de formation. Les participants sont tenus de respecter ces horaires. L'organisme de formation se réserve, dans les limites imposées par des dispositions en vigueur, le droit de modifier les horaires de formation en fonction des nécessités de service.

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 formation ne peuvent : y entrer ou y demeurer à d'autres fins et/ou faciliter l'introduction de tierces personnes à l'organisme.

Article 12 - Usage du matériel : Chaque stagiaire a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est 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, sauf pour le matériel mis à disposition à cet effet. A la fin de la formation, le stagiaire est tenu de restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'organisme de formation, sauf les documents pédagogiques distribués en cours de formation.

Article 13 - Enregistrements : Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, de filmer et d'enregistrer les sessions de formation.

Article 14 - Documentation pédagogique : La documentation pédagogique remise 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.

Article 15 - Vol ou endommagement de biens personnels des participants : l'organisme de formation décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature déposés par les participants dans les locaux de formation.

Article 16 - Sanctions : Tout manquement du stagiaire à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur pourra faire 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, prises par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire 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. Selon la gravité du manquement constaté, la sanction pourra consister : soit en un avertissement ; soit en un blâme, soit en une mesure d'exclusion définitive. Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Le responsable de l'organisme de formation doit informer de la sanction prise : l'employeur, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'une formation dans le cadre du plan de formation en entreprise; l'employeur et l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'une formation dans le cadre d'un congé de formation.

Article 17 - Procédure disciplinaire : Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui. Lorsque le responsable de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé ainsi qu'il suit : le responsable de l'organisme de formation ou son représentant convoque le stagiaire 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 courriel ou remise à l'intéressé contre décharge. Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté. Le responsable de l'organisme de formation ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire. 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 sous la forme d'un courriel qui lui est remise contre décharge. 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 stagiaire ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui et éventuellement que la procédure ci-dessus décrite ait été respectée.

Article 18 - Représentation des stagiaires : Lorsqu'un stage a une durée supérieure à 500 heures, il est procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant en scrutin uninominal à deux tours. Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles, sauf les détenus admis à participer à une action de formation professionnelle.

L'organisme de formation organise le scrutin qui a lieu pendant les heures de formation, au plus tôt 20 heures, au plus tard 40 heures après le début du stage. En cas d'impossibilité de désigner les représentants des stagiaires, l'organisme de formation dresse un PV de carence qu'il transmet au préfet de région territorialement compétent.

Les délégués sont élus pour la durée de la formation. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit de participer à la formation.

Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin de la session de formation, il est procédé à une nouvelle élection dans les conditions prévues aux articles R.6352-9 à R.6352-12.

Les représentants des stagiaires font toute suggestion pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation. Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

Publicité et date d'entrée en vigueur

Article 19 : Le présent règlement est remis à chaque stagiaire sous forme papier et/ou électronique.

Article 20 : Un exemplaire de ce règlement est disponible à la demande.

Egalite salariale hommes-femmes (Articles du Code du Travail)

Art. L. 3221-1

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.

Art. L. 3221-2

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

Art. L. 3221-3

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.

Art. L. 3221-4

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.

Art. L. 3221-5

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.

Art. L. 3221-6

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 promotions 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

Art. L. 3221-7

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

Art. R. 3221-1

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Egalité de traitement entre les hommes et les femmes (Extraits du Code Pénal)

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2

La discrimination définie à l'article 225-1, 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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

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 ;
- 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 le sexe, l'âge ou l'apparence physique, 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.

Article 225-3-1

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 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

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

- 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
- 2° Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 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.

Harcèlement sexuel et Harcèlement moral (Extraits du Code Pénal)

Harcèlement sexuel

Article 222-33

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.

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 ;

Harcèlement moral

Le texte de l'article 222-33-2 du Code pénal est affiché dans les lieux de travail (Code du travail, art. L. 1152-4).

Article 222-33-2

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.

CONDITIONS GENERALES DE VENTE DES ACTIONS DE FORMATION

CONDITIONS GENERALES - Les présentes conditions générales s'appliquent à toutes interventions et prestations de services assurées par notre Fédération et, en particulier, celles relatives au conseil et à l'ingénierie dans le domaine de la formation. Le client signataire du présent contrat les accepte sans réserve.

Article 1 - Domaines d'intervention

Notre Fédération intervient, sur demande du client, sur tous les aspects relatifs à la formation.

Ces interventions peuvent, selon les cas, se limiter à un rôle de conseil dans les domaines ci-dessus ou à une mission d'assistance ou bien encore à la prise en charge directe de toute ou partie des opérations de formation que le client souhaite développer.

Dans les deux premiers cas, le rôle de notre Fédération est d'apporter au client, à partir de notre expérience dans le domaine de la formation, l'ensemble des informations nécessaires à la prise de décisions ainsi que les conseils adaptés lui permettant de faciliter celle-ci.

Dans le dernier cas, notre Fédération prend en charge la bonne fin des opérations de formation externalisées selon les limites fixées par le cahier des charges.

Article 2 - Modalités d'intervention

Notre Fédération apporte au client son savoir faire spécifique dans le domaine de la formation, caractérisé notamment :

- par ses méthodes de travail ;
- par la qualification de son personnel ;
- par son expertise dans ce domaine et sa connaissance des obligations y afférentes.

Nos interventions s'articulent autour des principes suivants :

- désignation par notre Fédération de l'un de nos collaborateurs comme interlocuteur privilégié du client pour l'exécution des prestations confiées ;
- lors de la prise en charge d'une mission, si nécessaire, établissement d'un état des lieux permettant de définir précisément notre domaine d'intervention et les obligations respectives de notre Fédération et du client.

Notre Fédération n'est tenue à aucune autre prestation que celles offertes, qui font l'objet d'accords écrits et que le client a acceptés.

Notre Fédération s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'exécution des prestations confiées.

Elle apprécie sous sa seule responsabilité les moyens techniques et humains à mettre en place.

Le client s'engage à mettre à notre disposition tous les documents et éléments d'information nécessaires à la bonne exécution des prestations.

D'une manière plus générale, il s'engage à prendre toutes les mesures de nature à permettre l'exécution des prestations dans les meilleures conditions.

La conclusion d'un contrat n'a pas pour effet d'accorder au client une quelconque exclusivité ; en conséquence, notre Fédération demeure libre de fournir des prestations identiques à d'autres personnes physiques ou morales y compris celles exerçant une activité similaire.

Article 3 - Durée du contrat

La durée de nos interventions est à durée déterminée ou à durée indéterminée. Cette durée est fixée, pour chaque cas, par les conditions particulières.

Les conditions particulières définissent également, selon les cas :

- les modalités de résiliation des contrats à durée indéterminée (forme, délai de préavis...),
- le cas échéant, les modalités de reconduction des contrats à durée déterminée.

Article 4 - Prix et facturation

Les prestations de notre Fédération sont facturées sur la base d'un prix forfaitaire fixé par les conditions particulières.

Ce prix s'entend hors taxes et hors frais annexes.

Il peut être révisé dans les conditions fixées par les conventions particulières.

Toute modification de l'objet ou de l'étendue de l'intervention de notre Fédération donne lieu à l'établissement d'un nouveau devis.

Sauf convention contraire, le règlement se fait par virement bancaire ou par chèque dans un délai de 30 jours à compter de la date de la facture envoyée au client par notre Fédération.

Le non respect des conditions de paiement entraîne :

- l'exigibilité immédiate de toutes les sommes restant dues, quel que soit le mode de paiement ou l'échéance prévue ;
- la suspension de l'exécution de notre prestation, jusqu'au règlement de la facture en souffrance, sans que cette suspension soit constitutive de résiliation du contrat que notre Fédération se réserve toutefois de demander, conformément aux dispositions de l'article 7 ci-après ;
- l'application d'une pénalité, conformément à la loi de transposition de la directive européenne n°2012-387 du 22 mars 2012, d'un montant égal au taux d'intérêt appliqué par la Banque centrale européenne à son opération de refinancement la plus récente majoré de 10 points de pourcentage, prenant effet au lendemain de la date de paiement prévue sur la facture. Cette pénalité, fera l'objet de factures établies au prorata de la période de retard et au moins trimestriellement.
- conformément au décret n° 2012-1115 du 2 octobre 2012, le montant de l'indemnité forfaitaire pour les frais de recouvrement due au créancier en cas de retard de paiement est fixé à 40 euros.

Article 5 - Responsabilité, garantie

Notre Fédération s'engage à apporter à l'exécution des prestations tous ses

soins dans le respect des obligations fixées aux présentes conditions générales et dans le cahier des charges. Notre responsabilité ne pourra être engagée qu'en cas de faute de notre part.

Dans la mesure où le client démontrerait avoir subi un préjudice, notre Fédération ne pourrait être obligée à réparer le dommage, de quelque nature qu'il soit, que dans la double limite maximale suivante :

- le coût de la facturation afférente aux prestations en cause limitée à six mois de prestations.
 - la couverture d'assurance responsabilité civile.
- Pour déterminer cette limite de responsabilité, il est procédé, en tant que de besoin, à une ventilation du prix en fonction des prestations incriminées.
- En aucun cas, la responsabilité de notre Fédération ne saurait être recherchée lorsqu'il y a :
- faute, négligence, omission ou défaillance du client ;
 - force majeure, événements ou incidents indépendants de la volonté de notre Fédération tels que grèves, troubles sociaux, calamités publiques, incendies... ;
 - faute, négligence ou omission d'un tiers sur lequel notre Fédération n'a aucun pouvoir de contrôle et de surveillance.

Article 6 - Confidentialité

Notre Fédération s'engage à garder la plus grande confidentialité sur les informations ou documents qui seront portés à sa connaissance dans le cadre de l'exécution du contrat ainsi que sur les travaux qui résulteraient de leur traitement et s'interdit d'en faire tout usage autre que celui prévu au contrat.

Elle s'engage à mettre les mêmes obligations à la charge de ses collaborateurs.

Toutefois, le client accepte d'être cité en référence pour les types d'opérations réalisées.

Article 7 - Clause de non sollicitation

Pendant toute la durée du contrat et pendant un an suivant sa cessation, les parties s'interdisent d'embaucher, directement ou indirectement, aucun collaborateur de l'autre partie, sauf accord préalable écrit entre elles.

La partie qui contreviendrait à cette interdiction devra verser à l'autre partie une indemnité fixée forfaitairement à six mois d'appointments bruts perçus par le collaborateur au moment de son départ calculés en moyenne sur les douze derniers mois ou sur l'ensemble de la période si celle-ci a été inférieure à douze mois.

Article 8 - Résiliation

8.1 Toute décision du client de ne pas donner suite à une mission dans le délai d'un mois avant la date prévue au contrat de début de mission rend de plein droit le client redevable d'une indemnité forfaitaire destinée à compenser les frais engagés par notre Fédération au titre de la phase préparatoire de la mission et égale à 25 % du prix hors taxes de notre intervention (totale si la durée est déterminée et limitée à six mois dans le cas contraire).

8.2 En cas d'inexécution partielle ou totale par l'une ou l'autre des parties de ses obligations contractuelles, le contrat est résilié de plein droit dans un délai de quinze jours suivant la notification d'une mise en demeure restée sans effet. Cette mise en demeure est adressée à la partie défaillante par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute renonciation à invoquer la violation d'une clause quelconque, soit des présentes conditions générales, soit des conditions particulières, ne pourra être interprétée comme une novation du contrat.

En conséquence, elle ne pourra constituer une renonciation à invoquer les violations antérieures, simultanées ou postérieures de la même clause ou d'autres clauses, à moins que cette renonciation ne soit exprimée par écrit.

8.3 Dans le cas où notre Fédération serait temporairement empêchée d'exécuter sa prestation (ou une partie de sa prestation), elle en informe le client dans les meilleurs délais et convient avec lui des éventuelles mesures compensatoires.

8.4 En dehors des cas de résiliation prévus au 8.1 et 8.2 du présent article :

- Toute résiliation d'un contrat à durée indéterminée à l'initiative du client, sans respect du délai de préavis fixé au contrat, entraîne de plein droit le paiement, à titre de dommages-intérêts, d'une indemnité forfaitaire égale au prix hors taxes des prestations qui auraient dû être facturées jusqu'au terme du délai de préavis.
- Toute résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée à l'initiative du client entraîne de plein droit le paiement, à titre de dommages-intérêts, d'une indemnité forfaitaire fixée à 50 % du prix hors taxes des prestations qui auraient dû être facturées jusqu'au terme du contrat initialement prévu.
- En tant que de besoin, l'indemnité forfaitaire est calculée sur la base de l'activité des six derniers mois précédant la rupture ou de la totalité de la période si celle-ci est inférieure à six mois.

8.5 Dans tous les cas, le client reste tenu du règlement des prestations exécutées.

Article 9 - Attribution de juridiction

Tout différend pouvant survenir sur l'interprétation ou l'exécution du contrat et qui n'aura pu faire l'objet d'une solution amiable entre les parties sera soumis au Tribunal d'Instance de Paris, même en cas d'appel en garantie ou de pluralité de défendeurs.