

MAJ avril 2026

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE PROTEIFORMES

I.PREAMBULE

Protéiformes est un organisme de formation domicilié au 10 bis rue Jangot 69007 Lyon.

II.DISPOSITIONS GENERALES

Conformément aux dispositions des articles L.6352-3 et L.6352-4 et R.6352-1 à R.6352-15 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. Il s'applique aux salarié.e.s et à tous les stagiaires pour la durée de la formation suivie.

III.HYGIENE ET SECURITE

Article 1 - Règles Générales

Chaque stagiaire et intervenant doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant, en fonction de sa formation, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux des stages, ainsi qu'en matière d'hygiène.

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 sont celles de ce dernier règlement.

Article 2 - Maintien en bon état du matériel

Chaque stagiaire a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation.

Les stagiaires sont tenus d'utiliser le matériel conformément à son objet : l'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles est interdite.

Suivant la formation suivie, les stagiaires peuvent être tenus de consacrer le temps nécessaire à l'entretien ou au nettoyage du matériel.

Article 3 - Consignes d'incendie

Conformément aux articles R. 4227-28 et suivants 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 où se déroule le stage de manière à être connus de tous les stagiaires et intervenants.

Ils sont tenus d'exécuter sans délai l'ordre d'évacuation donné par l'intervenant du stage ou par un salarié de l'établissement. Les consignes, en vigueur dans l'établissement, à observer en cas de péril et spécialement d'incendie, doivent être scrupuleusement respectées.

Article 4 - Accident

Tout accident ou incident survenu à l'occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par la personne accidentée ou les personnes témoins de l'accident, au responsable de l'organisme.

Conformément à l'article R 6342-3 du Code du Travail, l'accident survenu d'une formation ou pendant qu'il s'y rend ou en revient, fait l'objet d'une déclaration par le responsable du centre de formation auprès de la caisse de sécurité sociale et auprès de l'assurance en responsabilités civile.

IV. PREVENTION AUX VIOLENCES SEXUELLES & AUX AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Article 5 – Que sont le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles ?

I - AGISSEMENTS SEXISTES

Les agissements sexistes sont définis par la loi 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 1142-2-1 du Code du travail).

Exemples : Omission ou dépréciation des compétences : « La technique c'est pas pour les nanas », « Il faut être un homme pour jouer Molière »... ; sexisme « bienveillant » à travers des stéréotypes de sexe : « Pas mal pour une fille ! », « Félicitations pour ton bébé, mais c'est dommage pour ta carrière ! » ; critiques, remarques ou blagues sexistes : « Vous les mecs vous ne savez pas faire deux choses à la fois » ; surnoms infantilisants ou dégradants tels que « ma chérie », « ma petite », « ma poule »...

Peine encourue :

C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Il peut avoir à réparer le préjudice subi sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil.

Sur le plan pénal : L'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel. Par contre, on peut sanctionner pénalement une injure publique à caractère sexiste (jusqu'à 1 an prison et 45000 € d'amende) et une injure sexiste dans un cadre privé (amende de 750 €).

Le délai de prescription est de 1 an.

II - HARCELEMENT :

Définition :

Le harcèlement sexuel est défini à l'article 222-33 du Code pénal comme le fait « d'imposer à une personne, de façon répétée (au moins deux fois peu importe le délai entre les deux agissements), 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. Ces propos ou comportements

peuvent être 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 ou successivement ;

- par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Exemples : blagues graveleuses ; insistance pour faire la bise ; actes sexuels mimés ; sifflements ; regards insistants ; SMS à caractère pornographique ; intimidation ; caresse des épaules, cheveux et mains, massage des épaules à répétition alors que la victime n'a rien demandé ; demandes sexuelles explicites, questions sur la vie sexuelle et remarques répétées telles que : « Sois plus sexy quand tu chantes », « Quand est-ce qu'on couche ensemble ? », « Elle on sait comment elle a eu sa promotion... », remarques sur le physique ou la tenue : « Ce petit jean, c'est une invitation »...

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.

Exemples : chantage sexuel, intimidation, menace : « On passe la nuit ensemble et on reparle de ton contrat demain matin ? »...

Le Code du travail précise à l'article 1153-1 qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou assimilés au harcèlement sexuel et ajoute aux articles suivants :

- qu'« 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 [...] pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel » ;
- ni pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Peine encourue :

2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Cette sanction peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque le harcèlement est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction.

Les actes de harcèlement sexuel commis en dehors du temps et du lieu de travail peuvent être sanctionnés pour faute grave dès lors que « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle ». (Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272)

Délai de prescription :

6 ans à partir de l'acte le plus récent de harcèlement.

III - AGRESSION SEXUELLE

Définition :

L'agression sexuelle est définie à l'article 222-22 du Code pénal comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte (physique ou morale), menace ou surprise » quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime.

L'agression sexuelle se caractérise lorsqu'un contact corporel est établi entre l'agresseur et sa victime, l'atteinte sexuelle faisant référence à tout acte d'attouchement ou de mise à nu des zones sexuelles (la bouche, les seins, les fesses, l'entrejambe et le sexe).

Est également assimilé à une agression sexuelle le fait de contraindre une autre personne à subir une agression sexuelle de la part d'un tiers, ou encore lorsqu'une personne administre à une autre et à son insu une substance de nature à altérer son discernement ou le contrôle de ses actes afin de commettre à son égard une agression sexuelle.

L'agression sexuelle est dite aggravée lorsqu'elle est commise sur une personne sous l'emprise de drogue ou d'alcool, sur personne vulnérable (femme enceinte, personne âgée...) ou encore imposée à un mineur ou une mineure de moins de quinze ans.

Exemples : baisers forcés, main aux fesses, attouchement, caresse imposée entre les cuisses...

Peine encourue :

5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende. Lorsque l'infraction est commise par une personne ayant autorité sur la victime, la peine peut être portée à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende.

Délai de prescription :

6 ans à compter du jour de l'infraction.

IV- LE VIOL

Définition :

Le viol est défini à l'article 222-23 du Code pénal comme « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur sans consentement donné volontairement est un viol. ».

Peine encourue :

15 ans d'emprisonnement. Des circonstances aggravantes (lorsqu'il est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ou par toute personne ayant sur la victime une autorité de fait ou de droit, etc.) peuvent porter la peine à 20 ans de réclusion criminelle. La tentative de viol est punie des mêmes peines.

Le viol étant un crime, son signalement est obligatoire par toute personne en ayant connaissance. « Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Délai de prescription :

20 ans pour un viol sur majeur à compter du jour où l'infraction a été commise.

SI VOUS ETES VICTIME OU TÉMOIN DE VHSS, NOUS VOUS DEMANDONS DE :

Signaler les faits à un membre référent VHSS de Protéiformes : Eric Zobel, directeur au 06 73 87 19 69 ou Julia Zumstein administratrice à julia.zumstein@proteiformes.com . Elles auront en charge de recueillir les faits identifiés. Ce signalement peut être fait par voie orale ou par voie écrite à l'adresse mail : vhss@proteiformes.com

Après ce signalement, les référentes évaluent la gravité des faits et s'il s'agit ou non d'une situation nécessitant le déclenchement d'une enquête interne et/ou d'une sanction sans nécessité d'enquête (par exemple en cas de tenue de propos discriminatoires devant témoin.s).

Les cas de harcèlement ou d'agression déclenchent obligatoirement une enquête, ainsi qu'une information au Conseil d'administration, sans fournir d'information précise concernant les noms des personnes impliquées. Une enquête interne est menée, elle procédera à la mise en œuvre de mesures protégeant la ou les

victimes puis à la convocation de la ou des personnes concerné.e.s (victime.s, témoin.s et personne.s mise.s en cause) qui seront entendu.e.s.

Un rapport d'enquête sera communiqué à la référente VHSS, à la direction et au Conseil d'administration qui prendront les mesures et sanctions nécessaires.

VOUS POUVEZ EGALEMENT JOINDRE :

Cellule d'écoute dans le spectacle vivant et enregistré violences- :

sexuellesculture@audiens.org - 01 87 20 30 90

V.DISCIPLINE

Article 6 - Boissons alcoolisées

Il est interdit aux stagiaires et salariés de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse sur le lieu de formation

ainsi que d'y introduire des boissons alcoolisées.

Article 7 - Interdiction de fumer

En application du décret n° 92-478 du 29 mai 1992 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, il est interdit de fumer dans les salles de cours et dans les salles de travail au plateau.

Article 8 - Horaires – Absences et retards

Les horaires de stage sont fixés en accord avec l'intervenant par l'administration de Protéiformes et portés à la connaissance des stagiaires par la convocation. Les stagiaires sont tenus de respecter ces horaires de stage sous peine de l'application des dispositions suivantes :

- En cas d'absence ou de retard au stage, les stagiaires doivent avertir le formateur et l'administration de Protéiformes qui a en charge la formation et s'en justifier. Par ailleurs, les stagiaires ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage, sauf circonstances exceptionnelles.

- Toute absence ou retard non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanctions disciplinaires.

Les stagiaires doivent se conformer aux modifications apportées par Protéiformes aux horaires du stage.

Par ailleurs, les stagiaires sont tenus de signer une fiche de présence chaque jour.

Article 9 - Accès à l'organisme

Sauf autorisation expresse du responsable de l'organisme de formation, les stagiaires ayant accès au lieu sur lequel se déroule le stage, ne peuvent :

- Y entrer ou y demeurer à d'autres fins ;

- Y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à l'organisme, ni de marchandises destinées à être vendues au personnel ou aux stagiaires.

Les stagiaires sont invités à avoir un comportement correct à l'égard de toute personne présente dans l'organisme.

Article 10 - Enregistrement

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation.

Article 11 - Documentation pédagogique

La documentation pédagogique remise lors des stages de formation est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée autrement que pour un strict usage personnel.

Article 12 - Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou endommagement de biens personnels des stagiaires

L'organisme décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature, déposés par les stagiaires sur le lieu de formation.

VI.SANCTIONS

Article 13 - Sanctions et mesures disciplinaires

Tout manquement du stagiaire 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 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 le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Le responsable de l'organisme de formation de l'organisme doit informer de la sanction prise l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation.

Pour tout signalement ou réclamation, merci d'écrire à signalement@proteiformes.com

Concernant les VHSS : vhss@proteiformes.com