

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

SARLU Méthode Dalla Lana

Organisme de formation enregistré sous le n° 93.06.0994606

Version 3 – Juin 2026

Préambule

Le non-respect des consignes du présent règlement expose la personne concernée à des sanctions disciplinaires.

ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DU RÈGLEMENT

Le présent règlement s'applique à toutes les personnes participant à une action de formation organisée par Céline Dalla Lana / SARLU Méthode Dalla Lana. Un exemplaire est remis à chaque stagiaire.

Le règlement définit les règles d'hygiène et de sécurité, les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises vis-à-vis des stagiaires qui y contreviennent et les garanties procédurales applicables lorsqu'une sanction est envisagée.

Il détermine également les règles de représentation des stagiaires pour les formations d'une durée supérieure à 500 heures.

Toute personne doit respecter les termes du présent règlement durant toute la durée de l'action de formation.

SECTION 1 : RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

ARTICLE 2 – PRINCIPES GÉNÉRAUX

La prévention des risques d'accidents 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 l'établissement qui accueille la formation.

Chaque stagiaire doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant 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.

ARTICLE 3 – 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 ou l'établissement qui accueille la formation. 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 (fixe) ou le 112 (mobile) et alerter un représentant de l'organisme de formation.

ARTICLE 4 – BOISSONS ALCOOLISÉES ET DROGUES

L'introduction ou la consommation de drogues dans les locaux est formellement interdite. Aucune boisson alcoolisée autre que celles autorisées par les dispositions de l'article R. 4228-20 du code du Travail ne sont autorisées dans les locaux. 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 5 – INTERDICTION DE FUMER

Il est formellement interdit de fumer et vapoter dans les salles de formation et plus généralement dans l'enceinte de l'organisme de formation ou de l'établissement qui accueille la formation.

ARTICLE 6 – ACCIDENT ET PROBLÈMES DE SANTÉ

Il appartient aux participants, dans leurs intérêts, d'informer le responsable de la formation d'éventuels problèmes de santé nécessitant le cas échéant un aménagement des exercices proposés.

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 premiers secours. Lorsque le stagiaire est salarié ou agent public, le responsable de l'organisme de formation en informe son employeur ou son administration, qui procède le cas échéant à la déclaration auprès de la caisse compétente. Lorsque le stagiaire exerce à titre indépendant ou libéral, il lui appartient d'effectuer, le cas échéant, les démarches nécessaires auprès de sa propre caisse d'assurance maladie ou autres assurances individuelles. A cette fin, l'Organisme lui transmet tous les éléments factuels utiles.

SECTION 2 : DISCIPLINE GÉNÉRALE

ARTICLE 7 – ASSIDUITÉ DU STAGIAIRE EN FORMATION

Article 7.1 – Horaires de formation

Les stagiaires 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 stagiaires ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage.

Article 7.2 – Absences, retard ou départs anticipés

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

L'organisme de formation informe immédiatement le financeur (employeur, administration, OPCO, France Travail...) de cet événement.

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

Article 7.3 – Formalisme attaché au suivi de la formation

Le stagiaire 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 la formation ; il se voit remettre une attestation de fin de formation et une attestation de présence au stage à transmettre, selon le cas, à son employeur/administration ou à l'organisme qui finance l'action.

ARTICLE 8 – ACCÈS AUX LOCAUX DE FORMATION

Sauf autorisation expresse de la direction de l'organisme de formation, le stagiaire 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 locaux, à la vente de biens ou de services.

En fonction des nécessités pédagogiques ou d'organisation de la prestation, l'organisme de formation se réserve le droit de modifier les horaires des sessions, en avertissant les participants en avance.

ARTICLE 9 – TENUE

Le stagiaire est invité à se présenter à l'organisme en tenue vestimentaire correcte.

ARTICLE 10 – 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 11 – 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 stagiaire 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.

À la fin du stage, les participants sont tenus de restituer tous matériel et/ou document en leur possession qui auraient été mis à leur disposition par l'organisme de formation, à l'exception des documents pédagogiques distribués à cet effet.

Tout dommage causé par un stagiaire au matériel, aux locaux de l'Organisme ou de l'établissement accueillant la formation, du fait d'une négligence ou d'un usage non conforme, engage la responsabilité civile personnelle du stagiaire, qui devra en justifier la couverture par son assurance responsabilité civile.

ARTICLE 11 BIS – USAGE DES OUTILS D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) ♦ Nouveau

Cet article encadre l'usage des outils d'intelligence artificielle (IA) dans le cadre des formations organisées par la SARLU Méthode Dalla Lana, qu'il s'agisse des pratiques de l'organisme ou des stagiaires.

11 bis.1 – Usage par l'organisme de formation

La SARLU Méthode Dalla Lana peut avoir recours à des outils d'intelligence artificielle — notamment Claude (Anthropic), ChatGPT (OpenAI), Gemini (Google), NotebookLM, Perplexity et Edtake — pour la conception pédagogique, la recherche documentaire et la production de supports de formation.

L'usage de ces outils est soumis aux engagements suivants :

- Tout contenu élaboré avec l'appui d'un outil IA fait l'objet d'une relecture critique et d'une validation par un professionnel qualifié avant toute diffusion.
- Aucune donnée personnelle relative aux stagiaires ni aucune donnée de santé n'est introduite dans un outil IA.
- Aucune donnée personnelle relative au stagiaire n'est utilisée afin d'entraîner un modèle d'IA tiers ou un LLM.
- L'usage de l'IA est signalé de manière transparente lorsqu'il contribue de façon substantielle à un support pédagogique.
- Tout cas de dysfonctionnement grave d'un système IA utilisé dans la prestation sera signalé et notifié dans les meilleurs délais.
- Mettre à jour ses pratiques en fonction de l'évolution des réglementations applicables aux outils IA (notamment le Règlement européen sur l'IA).

11 bis.2 – Usage par les stagiaires

Dans le cadre des sessions de formation, l'usage d'outils IA par les stagiaires est encadré comme suit :

- L'usage est toléré à des fins pédagogiques uniquement, avec accord préalable du formateur.
- Tout contenu généré par un outil IA et utilisé dans un contexte professionnel ou médical doit faire l'objet d'une vérification critique par le stagiaire avant toute application clinique ou diffusion.
- Il est formellement interdit de saisir dans un outil IA des données personnelles identifiantes ou des données de santé relatives à des patients, des collègues ou des tiers.
- Tout stagiaire utilisant un outil IA pour produire un contenu partagé lors de la formation doit le signaler explicitement à l'intervenant.
- Les contenus pédagogiques fournis par l'organisme de formation ne peuvent en aucun cas être soumis à un outil IA en vue d'en reproduire, adapter ou diffuser le contenu, conformément à la clause de propriété intellectuelle du contrat de formation.

11 bis.3 – Responsabilité

L'organisme de formation ne saurait être tenu responsable des informations erronées générées par des outils IA et utilisées par les stagiaires dans leur pratique professionnelle. Chaque professionnel demeure seul responsable de sa pratique clinique, conformément aux obligations déontologiques de sa profession.

L'organisme de formation ne saurait être tenu pour responsable en cas de production par le stagiaire de contenu réalisé avec l'IA, et ce y compris en cas de réutilisation, de modification

ou de transmission non expressément autorisées des contenus pédagogiques fournis, en violation des droits de propriété intellectuelle de la SARLU Méthode Dalla Lana.

Le non-respect des dispositions du présent article peut faire l'objet de sanctions disciplinaires conformément à l'Article 14 et suivant les modalités prescrites à l'Article 15.

ARTICLE 12 – ENREGISTREMENT

Il est formellement interdit d'enregistrer ou de filmer tout ou partie des sessions de formation, sauf autorisation expresse de l'organisme de formation.

ARTICLE 13 – RESPONSABILITÉ CONCERNANT LES BIENS PERSONNELS

Il appartient aux participants de surveiller leurs biens personnels. L'organisme de formation décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels de toute nature, déposés par des participants dans les locaux de formation.

SECTION 3 : MESURES DISCIPLINAIRES

ARTICLE 14 – SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Tout manquement du stagiaire 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 pécuniaires sont interdites.

Le responsable de l'organisme de formation informe de la sanction prise : l'employeur du salarié stagiaire, l'administration de l'agent stagiaire et/ou le financeur du stage.

ARTICLE 15 – GARANTIES DISCIPLINAIRES

Article 15.1 – Information du stagiaire

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire 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 15.2 – Convocation pour un entretien

Lorsque le directeur de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction :

- il convoque le stagiaire – par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge – en lui indiquant l'objet de la convocation ;
- la convocation indique 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 15.3 – Assistance pendant l'entretien

Au cours de l'entretien, le stagiaire 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 stagiaire.

Article 15.4 – Prononcé de la sanction

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois 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 4 : REPRÉSENTATION DES STAGIAIRES

ARTICLE 16 – ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Dans les stages d'une durée supérieure à 500 heures, il est procédé simultanément à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant au scrutin uninominal à deux tours.

Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles. Le scrutin a lieu, pendant les heures de la formation, au plus tôt 20 heures et au plus tard 40 heures après le début du stage.

Le responsable de l'organisme de formation a la charge de l'organisation du scrutin. Il en assure le bon déroulement. Il adresse un procès-verbal de carence, transmis au préfet de région territorialement compétent, lorsque la représentation des stagiaires ne peut être assurée.

ARTICLE 17 – DURÉE DU MANDAT DES DÉLÉGUÉS

Les délégués sont élus pour la durée du stage. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit, de participer au stage. Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin du stage, il est procédé à une nouvelle élection.

ARTICLE 18 – RÔLE DES DÉLÉGUÉS

Les délégués 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 aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

SECTION 5 : PREVENTION ET LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

ARTICLE 19 – RAPPEL DU DISPOSITIF LEGAL

Conformément à l'article L. 1152-1 du Code du travail, constitue un harcèlement moral tout agissement répété ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conformément à l'article L. 1153-1 du Code du travail, constitue un harcèlement sexuel :

- des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés de la part d'une ou plusieurs personnes, qui, soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, à son profit ou au profit d'un tiers.

Est assimilé à une discrimination tout agissement sexiste défini à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, à savoir 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 20 – PERSONNES PROTEGEES

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des stagiaires accueillis dans le cadre des actions de formation dispensées par l'organisme, que celles-ci se déroulent en présentiel dans les locaux de l'organisme ou à distance (visioconférence, plateforme de formation en ligne, échanges écrits liés à la formation).

ARTICLE 21 – PROTECTION

Aucune des personnes mentionnées à l'article 20 du présent règlement ne peut faire l'objet d'une mesure défavorable ou d'une quelconque forme de représailles pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements, ou pour les avoir relatés ou témoignés de bonne foi, conformément aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du Code du travail. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

ARTICLE 22 – PROCEDURE DE SIGNALEMENT

Toute personne s'estimant victime ou témoin de faits de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes peut alerter, au choix, le référent pédagogique de la formation ou Mme Céline Dalla Lana (en écrivant au secretariat@methode.dallalana.fr ou à la SARLU Méthode Dalla Lana – 26 av François Goby – 06460 Saint Vallier de Thiey).

Le signalement peut être effectué par tout moyen (écrit, oral, formulaire dédié). Il donne lieu, dans les meilleurs délais, à une enquête interne contradictoire et confidentielle, destinée à vérifier la matérialité des faits, dans le respect de la dignité et de la présomption d'innocence des personnes mises en cause. L'identité de l'auteur du signalement et des personnes concernées est traitée dans des conditions garantissant la confidentialité, dans les limites de ce qui est nécessaire à la conduite de l'enquête.

Toute personne s'estimant victime ou témoin de faits de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes peut également alerter, sans obligation de signalement préalable interne, la médecine du travail (travail AMETRA06 - Grasse - Médecine du travail Adresse : 43 Chem. de l'Orme, 06130 Grasse Téléphone : 04 93 09 92 09), l'inspection du travail

(Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 455 Prom. des Anglais, 06200 Nice, France) , Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités des Alpes-Maritimes, Immeuble Porte de l'Arénas Entrée C - 8^{ème} étage, 455 Promenade des Anglais CS 43311 - 06206 Nice cedex 3, téléphone : 0493727600) ou le Défenseur des droits (courrier gratuit au Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 ou téléphone : 0969390000) ; le service de prévention et de santé au travail interentreprise (médecine du travail) : AMETRA06 - Grasse - Médecine du travail 43 Chem. de l'Orme, 06130 Grasse Téléphone : 04 93 09 92 09

ARTICLE 23 – MESURES DE PREVENTION

L'organisme de formation s'engage à :

- informer, par voie d'affichage et sur ses supports pédagogiques et contractuels, l'ensemble des stagiaires de la teneur de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des voies de recours civiles et pénales, conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail ;
- sensibiliser l'encadrement et les formateurs à la prévention et au traitement de ces situations ;
- rappeler ces principes dans les conditions générales d'accueil remises à chaque stagiaire en début de formation.

ARTICLE 24 – SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Tout manquement aux dispositions de la présente section expose son auteur, selon sa qualité, à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à l'exclusion de la formation ou à la rupture de la relation contractuelle, sans préjudice des poursuites civiles et pénales susceptibles d'être engagées à son encontre.

ARTICLE 25 – SANCTIONS PENALES ENCOURUES

Tout fait de harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, conformément aux dispositions de l'article 222-33-2 du Code pénal.

Tout fait de harcèlement sexuel ou assimilé est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende, conformément aux dispositions de l'article 222-33 du Code pénal. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, sur un mineur de quinze ans, sur une personne dont la particulière vulnérabilité (âge, maladie, infirmité, déficience physique ou psychique, état de grossesse, précarité de sa situation économique ou sociale) est apparente ou connue de leur auteur, par plusieurs personnes, par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique, alors qu'un mineur était présent et y a assisté ou par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

SECTION 6 : PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

ARTICLE 26 – RAPPEL DU DISPOSITIF LEGAL

Le présent règlement intérieur rappelle l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte prévu au chapitre II de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, telle que modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022.

Est lanceur d'alerte toute personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement, dont elle a eu personnellement connaissance.

Les faits, informations et documents, quel que soit leur forme ou leur support, dont la révélation ou la divulgation est interdite, notamment par les dispositions relatives au secret médical, sont exclus du régime de l'alerte

ARTICLE 27 – PERSONNES POUVANT EFFECTUER UN SIGNALEMENT

Peuvent utiliser la présente procédure les membres du personnel de la société, les anciens membres du personnel lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de la relation de travail, les candidats à un emploi, ainsi que les cocontractants, prestataires, formateurs extérieurs et, le cas échéant, les stagiaires ayant eu connaissance, dans le cadre de leur relation avec la société, de faits entrant dans le champ défini à l'article 19 du présent règlement intérieur.

ARTICLE 28 – SIGNALEMENT INTERNE

Tout signalement peut être adressé directement à Mme Céline Dalla Lana, qui en assure le traitement dans le respect des garanties de confidentialité prévues par la loi.

Lorsque le signalement concerne le dirigeant de l'Organisme, ou lorsque l'auteur du signalement estime ne pas pouvoir s'adresser en confiance au canal interne mentionné ci-dessus, il est invité à recourir directement aux canaux de signalement externe mentionnés à l'article 29, sans que cela ne lui soit préjudiciable

L'identité de l'auteur du signalement, celle des personnes visées et de tout tiers mentionné est traitée de façon strictement confidentielle. Ces informations ne peuvent être divulguées, sauf à l'autorité judiciaire et avec le consentement de l'auteur, hors les cas prévus par la loi.

ARTICLE 29 – SIGNALEMENT EXTERNE

Le lanceur d'alerte peut, sans obligation de recourir préalablement à la voie interne, adresser son signalement à l'une des autorités externes compétentes (notamment la Direction générale du travail pour les faits relatifs aux relations de travail, le Défenseur des droits, ou l'autorité judiciaire), dans les conditions fixées par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022.

ARTICLE 30 – PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES

Aucune personne ayant signalé ou témoigné de bonne foi de faits entrant dans le champ de l'alerte professionnelle ne peut faire l'objet d'une sanction, d'un licenciement, d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte ou de toute autre mesure de représailles. Toute mesure prise en violation de ce principe est nulle de plein droit et ouvre droit à réintégration ou indemnisation.

ARTICLE 31 – SANCTION EN CAS D'ABUS

Toute personne effectuant un signalement de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire, ou en sachant les faits rapportés totalement ou partiellement inexacts, s'expose à une sanction disciplinaire et aux poursuites civiles et pénales prévues à l'article 13 de la loi du 9 décembre 2016, et notamment pour dénonciation calomnieuse.

SIGNATURES

**Signature du directeur de l'organisme
de formation**

DALLA LANA Céline

**Signature du
participant ou de son
représentant légal**

☐ *En cochant cette case, le signataire certifie avoir pris connaissance du présent règlement intérieur.*