

Conditions Générales de Ventes AFCIC et règlement intérieur

Document disponible sur notre site internet www.afcic.org

Inscription

Les inscriptions sont prises en compte à la réception du bulletin d'inscription.

Les formations démarrent avec un minimum de 3 inscriptions, sauf les formations liées à la CCNIC ou celles organisées avec des consultants experts.

Règlement par un OPCO

Si le client souhaite que la formation soit facturée à son OPCO, il lui appartient de lui adresser la demande de prise en charge le plus tôt possible et en tout état de cause avant le début de la formation et de nous communiquer son accord de prise en charge.

A défaut, l'AFCIC facturera au client la totalité des frais de formation.

Envoi des éléments : convocation – convention de formation...

A la réception du bulletin d'inscription, le client reçoit par mail les éléments suivants :

- Convention de formation
- Convocation
- Programme
- Plan d'accès
- Et les présentes CGV

Facturation

A la fin de la formation, l'AFCIC transmet par mail au client la copie des feuilles d'émergence et l'attestation de fin de formation.

La facture est jointe ou transmise à l'OPCO le cas échéant.

La facture est payable par virement (de préférence) ou par chèque dans un délai de 30 jours nets, sans escompte pour règlement anticipé.

Pour les nouveaux clients, il sera demandé un paiement à l'inscription.

En cas de retard de paiement, il sera appliqué des pénalités de 10 % par mois de retard et une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 €.

Annulation ou absence d'un participant

En cas d'absence du ou des stagiaires inscrits (sauf en cas de maladie sur justificatif) ou d'annulation par l'entreprise jusqu'à 5 jours avant la formation, l'AFCIC facturera la totalité des frais de formation (et déplacement du formateur le cas échéant) à titre de dédommagement (non imputable) et cela même si l'entreprise n'a pas renvoyé la convention signée dans la mesure où la convention est envoyée en même temps que la convocation.

L'entreprise a cependant la faculté de remplacer un salarié indisponible par un autre salarié.

Différend

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le litige sera porté devant le tribunal compétent.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Règlement conforme au décret du 23 octobre 1991

Article 1

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L6352-3 et L. 6352-4 et R 6352-1 à R 6352-15 du Code du travail

Il s'applique à tous les stagiaires, et ce pour la durée de la formation suivie.

Article 2 : HYGIENE ET SECURITE

La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative et exige de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité. A cet effet, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans le lieu de déroulement de la formation doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

Article 3 : DISCIPLINE GENERALE

Il est formellement interdit aux stagiaires de :

- Arriver avec retard important, perturbant le bon déroulement de la formation, le formateur est autorisé à ne pas accepter le participant,
- Quitter le stage sans motif,
- Emporter le moindre objet sans autorisation écrite,
- Introduire des boissons alcoolisées,
- Se présenter en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiant,
- Copier les supports de formation.

Il est demandé aux stagiaires de :

- Fournir le travail nécessaire à la réussite de leur formation,
- Respecter les personnes et les biens,
- Respecter les plannings et les horaires (y compris des pauses). Les retards ou absences seront notifiées aux entreprises,
- Venir en formation avec les fournitures et matériels demandés,
- Ne pas utiliser téléphone portable, baladeur et dérivés pendant la formation,
- Porter une tenue correcte,
- Garer leur véhicule sur les parkings autorisés.

Article 4 : SANCTIONS

Tout agissement considéré comme fautif par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après par ordre d'importance : avertissement écrit par le Directeur de l'organisme de formation ou par son représentant, blâme, exclusion définitive de la formation.

Article 5 : GARANTIES DISCIPLINAIRES

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Article 6 : SANCTION

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 à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate ou non sur la présence du stagiaire pour la suite de la formation.

Article 7 : CONVOCATION

Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté. Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au stagiaire, dont on recueille les explications.

Article 8

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien où, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la Commission de discipline. Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme d'une lettre remise contre décharge ou d'une lettre recommandée.

Article 9

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, qu'il ait été convoqué à un entretien et mis en mesure d'être entendu par la commission de discipline.

Article 10

Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

Article 11 : REPRESENTATION DES STAGIAIRES

Pour chacun des stages d'une durée supérieure à 500 heures, il est procédé simultanément 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.

Article 12

Le directeur de 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. Lorsque la représentation des stagiaires ne peut être assurée, il dresse un PV de carence qu'il transmet au préfet de région territorialement compétent.

Article 13

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 dans les conditions prévues aux articles R.6352-9 à R.6352-12.

Article 14

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 à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du règlement intérieur.

Article 15

En ce qui concerne les dossiers de rémunération, le stagiaire est responsable des éléments et documents remis au Centre, il doit justifier l'authenticité sous sa propre responsabilité.

Article 16

Un exemplaire simplifié de ce règlement intérieur est envoyé à l'entreprise avec la convocation. Cet exemplaire complet est disponible sur le site internet de l'AFCIC www.afcic.org

Pendant toute la durée de la formation, le comportement du salarié reste soumis au pouvoir de direction de l'employeur. Ce dernier conserve son pouvoir de contrôle et de direction sur son salarié.