

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article 1 – Personnel assujetti et champ d’application

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L.6352-3 et R.6352-1 à R.6352-15 du Code du travail. Il s’applique à tous les salariés, intérimaires et stagiaires en formation, dans le respect de la réglementation qui leur est applicable et des dispositions particulières de leur contrat ou convention de formation. Chaque stagiaire en formation se doit d’accepter les termes du présent règlement lorsqu’il suit une formation dispensée par MSE Beauty France.

Article 2 - Hygiène et sécurité

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 l’entreprise, lorsqu’elles existent, doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

En application de l’article R.6352-1 du Code du travail, lorsque la formation a lieu dans une entreprise ou un établissement déjà doté d’un règlement intérieur, les consignes générales et mesures d’hygiène et de sécurité applicables sont celles de ce dernier règlement.

Règles d’hygiènes particulières à la crise sanitaire liée au Coronavirus (Covid-19)

→En cas de formation en présentiel

Gestes barrière à respecter :

- Porter obligatoirement le masque pendant toute la durée de la formation
- Se laver ou se désinfecter les mains régulièrement
- Tousser ou éternuer dans son coude
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter à la poubelle
- Saluer sans se serrer les mains
- Respecter une distance physique d’au moins un mètre
- Nous signaler tout symptôme suspect

Article 3 – Consignes incendie

Les consignes d’incendie notamment un plan de localisation des extincteurs et des issues de secours sont affichés dans les locaux de l’entreprise.

Les salariés, intérimaires et stagiaires en formation doivent en prendre connaissance. En cas d’alerte incendie, les salariés, intérimaires et stagiaires en formation doivent cesser toute activité et suivre dans le calme les instructions du représentant habilité de l’entreprise ou des services de secours.

Article 4 – Accident

Tout accident ou incident survenu durant l’activité professionnelle ou à l’occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par le salarié, intérimaire ou stagiaire en formation accidenté ou les personnes témoins de l’accident, au responsable de l’entreprise.

Conformément à l’article R 6342-3 du Code du Travail, l’accident survenu au salarié, intérimaire ou stagiaire en formation pendant qu’il se trouve dans l’entreprise ou pendant qu’il s’y rend ou en revient, fait l’objet d’une déclaration par le responsable de l’entreprise auprès de la caisse de sécurité sociale.



Article 5 - Discipline

L'introduction ou la consommation de drogue ou de boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise est formellement interdite.

Il est interdit aux salariés, aux intérimaires et stagiaires en formation de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue sur son lieu de travail ou de formation. Il est formellement interdit de fumer ou de vapoter dans les locaux de l'entreprise et dans les salles de formation.

Il est interdit, sauf autorisation spéciale, donnée par le dirigeant de l'entreprise ou de son représentant, de prendre ses repas dans les salles de travail, bureau de travail ou salles où se déroulent les formations.

Tout agissement, verbal ou non, considéré comme fautif par le dirigeant de l'entreprise pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, donner lieu à un avertissement pouvant aller jusqu'à l'exclusion définitive de l'établissement ou de la formation.

Article 6 - Sanctions

Tout agissement considéré comme fautif par la direction de l'entreprise 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 croissant d'importance :

- un blâme ;
- une mise à pied disciplinaire (sans salaire) ;
- une rétrogradation ;
- une mutation ;
- un licenciement pour faute réelle et sérieuse ;
- un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, avec perte du droit aux indemnités de préavis et de licenciement.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Le responsable formation de l'entreprise informe de la sanction prise à l'encontre du stagiaire en formation :

- L'employeur du stagiaire en formation ou l'administration de l'agent stagiaire lorsque la formation se réalise sur commande de l'employeur ou de l'administration
- Et / ou le financeur du stage.

Article 7 - Entretien préalable à une sanction et procédure

Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié ou stagiaire en formation sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Lorsque l'entreprise envisage une prise de sanction, il convoque le salarié ou le stagiaire en formation 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.

Au cours de l'entretien, le salarié ou le stagiaire en formation a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'entreprise. 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 salarié ou stagiaire en formation : celui-ci a alors la possibilité de donner toute explication ou justification des faits qui lui sont reprochés.

Lorsqu'une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat est considérée comme indispensable par l'entreprise, aucune sanction définitive relative à l'agissement fautif à l'origine de cette exclusion ne peut être prise sans que le salarié ou stagiaire en formation n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et, éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien et ait eu la possibilité de s'expliquer devant un Commission de discipline.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien ou, le cas échéant, après avis de la Commission de discipline.

Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au salarié ou stagiaire en formation sous forme d'une lettre recommandée, ou d'une lettre remise contre décharge.



Article 8 - Harcèlement moral et sexuel

Aucun salarié ou stagiaire en formation ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel qui ont pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail ou de formation susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou morale ou de compromettre son avenir professionnel ou le bon déroulement de la formation.

Aucun salarié ou stagiaire en formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ou sexuel.

Article 9 - Savoir être

Une tenue décente ainsi qu'une attitude correcte et respectueuse est attendue de tous. Il est demandé à tout salarié, intérimaire et stagiaire en formation 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 10 - Assiduité et ponctualité

Article 10.1 - Horaires de formation

Les stagiaires doivent se conformer aux horaires fixés et communiqués au préalable par l'organisme de formation. Les stagiaires sont tenus de respecter ces horaires de stage. Le non-respect de ces horaires peut entraîner des sanctions.

- En cas d'absence ou de retard au stage, les stagiaires doivent avertir le formateur ou le secrétariat de l'organisme 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 précisées par la Direction ou le responsable de l'organisme de formation de l'organisme.
- Lorsque les stagiaires sont des salariés en formation dans le cadre du plan de formation, l'organisme doit informer préalablement l'entreprise de ces absences. Toute absence ou retard non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanctions disciplinaires.
- En outre, pour les stagiaires demandeurs d'emploi rémunérés par l'État ou une région, les absences non justifiées entraîneront, en application de l'article R 6341-45 du Code du Travail, une retenue de rémunération proportionnelle à la durée des dites absences.

Article 10.2 - Absences, retards 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, s'il y a lieu, le financeur (OPCO, employeur, administration, Région, Pôle emploi...) de cet événement. Tout événement non justifié par des circonstances particulières constitue une faute passible de sanctions disciplinaires. Sauf circonstances exceptionnelles, les stagiaires ne peuvent s'absenter pendant les heures de stage.



Article 10.3 – Suivi de la formation

Le stagiaire est tenu de renseigner la feuille d'émargement au fur et à mesure du déroulement de l'action de formation.

A l'issue de l'action de formation, le stagiaire se voit remettre une attestation de fin de formation et, si nécessaire, une attestation de présence en formation à transmettre, selon le cas, à son employeur/administration ou à l'organisme qui finance la formation.

Il revient au stagiaire de remettre, dans les meilleurs délais, à l'organisme de formation les documents qu'il doit renseigner en tant que prestataire.

Article 11 - Utilisation du matériel

Lorsque l'organisme de formation met à disposition des stagiaires du matériel, l'usage de ce matériel de formation se fait sur les lieux de formation et est exclusivement réservé à l'activité de formation.

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.

Article 12 - Accès aux locaux de la formation

Lorsque la formation se déroule dans les locaux de l'organisme 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 derniers, à la vente de biens ou de services.

Article 13 - Enregistrements et Documentation pédagogique

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation. 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 14 - Responsabilité de l'organisme de formation

La société MSE Beauty France décline toute responsabilité en cas de vol, perte ou détérioration d'objets personnels de toute nature, déposés ou laissés par les salariés, intérimaires ou les stagiaires en formation, dans les locaux.

Article 15 - Données à caractère personnel

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné au suivi administratif et financier de nos prestations. Elles sont uniquement destinées à MSE Beauty France. Elles seront conservées pour une durée de 3 ans (10 ans pour les pièces comptables). Conformément à la loi "Informatique et Libertés" du 6/01/1978 modifiée et au Règlement Européen 2016/679 du 27/04/2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations vous concernant, ainsi que d'un droit d'opposition, du droit à la limitation du traitement et à l'effacement dans le cadre permis par le Règlement Européen. Vous pouvez exercer ces droits en nous écrivant à l'adresse suivante : MSE Beauty France – 120 boulevard Ampère – 79180 Chauray (joindre un justificatif d'identité) ou par mail à info@mnails.fr

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits Informatique et Libertés ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.

Nous pourrions être amenés à utiliser les adresses mail indiquées pour des communications sur nos prestations et formations. Vous pouvez vous y opposer.



Article 16 - Handicap

Un référent handicap est à votre disposition.

Notre établissement est accessible à tout public ainsi que nos formations, y compris aux personnes en situation de handicap.

Notre entreprise est engagée dans une démarche d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Ainsi, nous nous engageons à nous donner les moyens pour compenser les situations individuelles de handicaps éventuels au regard du degré d'accessibilité des établissements au sein desquels nous dispensons nos actions de formation.

Contact : Patricia LECAUX – 05 17 10 97 42 – gestion@mnails.fr

Date entrée en vigueur du présent règlement : le 09/10/2022

Valable pour toutes les formations.

Gabriel DESLOT-SAUX
Dirigeant



