



euphonia

REGLEMENT INTERIEUR EUPHONIA

Article 1

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L.6352-3 et L.6352-4 et R.6352-1 à R.6352-15 du Code du travail. Il s'applique à tous les salariés, stagiaires et visiteurs.

Article 2 : Discipline

Il est formellement interdit :

- d'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux de la société ;
- de se présenter en état d'ébriété ;

Article 3 : Sanctions

Tout agissement considéré comme fautif par la direction 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 :

- Avertissement écrit par le Directeur ;
- Blâme ;
- Exclusion définitive de la formation, le cas échéant.

Article 4 : Entretien préalable à une sanction et procédure

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié/stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Lorsque la société envisage une prise de sanction, il convoque le salarié/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 n'a pas d'incidence sur sa présence du salarié/stagiaire pour la suite de son activité/la formation.

Au cours de l'entretien, le salarié/stagiaire a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié. 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/stagiaire : 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 la société, aucune sanction définitive relative à l'agissement fautif à l'origine de cette exclusion ne peut être prise sans que le salarié/stagiaire 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 où, le cas échéant, après avis de la Commission de discipline.

Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au salarié/stagiaire sous forme lettre recommandée, ou d'une lettre remise contre décharge. Dans le cas d'une formation, l'organisme de formation informe concomitamment l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

Article 6 : 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 la société, lorsqu'elles existent, doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires.

Fait à Paris le 1^{er} août 2024

Maxime Troly, Gérant

euphonia 
2 rue Augustin Mouchot
F-21140 Semur-en-Auxois
Tél. +33 (0)3 80 96 75 53 – courrier@euphonia.fr
Siret 401 608 468 000 70 – Ape 4651Z

Date de la dernière mise à jour : 01/08/2024