

- Conformément à la loi en vigueur, le stagiaire dispose d'un droit d'accès, de modification, de suppression, de rectification des données à caractère personnel le concernant et qu'à cette fin, une demande précisant l'identité et l'adresse électronique du requérant peut être adressée à SFMKS Formation.

Le Client est responsable de la conservation et de la confidentialité de toutes les données qui concernent le stagiaire et auxquelles il aura eu accès. SFMKS Formation conservera, pour sa part, les données pédagogiques liées à la formation, pour une période n'excédant pas deux années, durée suffisante à l'appréciation de la formation.

7. DROIT APPLICABLE – ATTRIBUTION DE COMPÉTENCE

Les présentes conditions sont régies par le droit français. En cas de litige survenant entre le Client et SFMKS Formation à l'occasion de l'exécution du Contrat, il sera recherché une solution à l'amiable et, à défaut, le règlement sera du ressort du Tribunal de Grande Instance de Bourges.

8. REGLES APPLICABLES

Le Client s'engage à se conformer aux règles édictées dans le règlement intérieur remis après inscription et disponible sur www.kinedusport.fr

Lu et approuvé



IX- Harcellement physique et moral

Article 21 :

Agissements de harcèlement sexuel et moral

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (article L 1152-1 du code du travail).

Aucun salarié ne doit subir des agissements dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle (Article L 1153-1 du code du travail).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, formation, reclassement, affectation, classification, promotion ou bien renouvellement de son contrat de travail pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou sexuel ou bien encore pour avoir rapporté de tels faits.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Conformément aux articles L 1152-5 et L 1153-6 du code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements de harcèlement moral ou sexuel

Je certifie, Elisa Magny
réglement.

avoir pris connaissance et accepter le présent

Signature :



Fait àElne....., le04/03/2024.....