

PACK RÉGLEMENTAIRE

Affichage obligatoire

Pour ceux qui ont des salariés ou des stagiaires :

- > Liste des documents obligatoires
- > Affichage obligatoire code du travail
- > Document unique (dossier évaluation des risques avec notice explicative pour le remplir et exemple de risques)

Pour ceux qui ont des UV :

- > Liste des médicaments photo-sensibilisants

Divers :

- > Termes à ne pas utiliser
- > Sondage pour mieux connaître votre clientèle (en dernière page)



Offert par la CNAIB SPA
aux adhérents

SOMMAIRE DES DOCUMENTS QUE VOUS DEVEZ AVOIR OBLIGATOIREMENT

Documents obligatoires à vous procurer à La Société REMARKABLE (Catalogue sur demande avec prix adhérent):

- 1) Registre unique du personnel: Réf. E151-Article L. 1221-13 du Code du travail Actualisé suite à la loi du 10 juillet 2014. (pour celles qui ont des employées ou des stagiaires)
- 2) Registre du contrôle médical: Réf E159 - Article D. 4624-47 du Code du travail.
- 3) Registre unique de sécurité: Réf. E258 - Article L. 4711-1. L. 4711-2 et L. 4711-5 du Code du travail.
- 4) Registre d'accessibilité des établissements recevant du public: - Arrêté du 19 avril 2017 (pas encore sorti)

Tenir à la disposition des inspecteurs du travail. en cas de contrôle

Documents obligatoires à vous procurer à la CNAIB-SPA:

- > Carnet de Notes (facturettes) obligatoire pour toutes prestations dépassant 25 € : le paquet de 10 carnets de notes prix adhérent(e): 24 €(+frais de port)
- > Formulaire de consentements UV • prix adhérent(e): 17 €
- > Convention collective (à avoir obligatoirement à la disposition de vos employées) prix adhérent(e) :20€
- > Grille d'évaluation des risques professionnels (document unique)gratuit pour les adhérentes Décret n° 2001-1016 du 05.11.2001. Art .R.4121-4 du code du travail (pour toutes les Entreprises). **Affichage obligatoire : (voir décret sur le site rubrique juridique et sociale)**

- > Les panneaux « Affichage obligatoire»..... gratuit pour les adhérentes
Sur ce tableau remplir l'emploi du temps des salariées avec les dates de congés payés et indiquer l'endroit où les salariés peuvent consulter la convention collective et la grille d'évaluation des risques
- > Vos tarifs de prestations (à la caisse, en vitrine et à la disposition des clients)
- > L'obligation de délivrer une facture pour toutes les prestations supérieures à 25€ (mettre en vue sur votre caisse)
- > L'étiquetage de tous vos produits et des testeurs
- > Informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié (document unique)
L'arrêté présente en annexes 3 modèles de documents d'information, que l'employeur peut utiliser:

[Cet arrêté a enfin été publié au JO du 16 juin 2024.](#)

- annexe 1 modèle de document unique regroupant les quatorze informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié ;
- annexe 2 modèle de document regroupant les huit informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous sept jours ;
- annexe 3 modèle de document regroupant les six informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous trente jours ;

Affichage obligatoire en CABINE UV:

- > L'avertissement pour votre santé (en A3 obligatoirement) gratuit pour les adhérentes
- > La liste des médicaments et cosmétiques photo sensibilisants gratuit pour les adhérentes
- > Les instructions d'utilisation de l'appareil de bronzage
- > Le diplôme d'esthétique ou l'attestation de formation d'enseignement UV (seul le titulaire de cette attestation est habilité à effectuer la prestation)
- > Le client doit dater et signer le formulaire de consentement UV avant le début de la première séance de

bronzage dans l'institut (voir documents fournis par la CNAIB)

Vérifications obligatoires :

- > L'extincteur doit être vérifié tous les ans
- > L'installation électrique doit être vérifiée tous les ans
- > Les rampes UV doivent être vérifiées tous les deux ans (voir décret sur le site rubrique juridique et sociale)

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

Mise à jour suite au décret du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage

Inspection du Travail (Art. D.4711-11)
 > Nom de L'inspecteur:

 >Adresse:

 > Téléphone :
 >Horaires:

Services d'urgence (Art. D.4711-1)
 >SAMU: 15
 > Police, Gendarmerie : 17
 > Pompiers : 18
 > Toutes urgences : 112
 > Défenseur des droits : 09 69 39 00 00
 > Centre anti-poisons :

Médecine du Travail (Art. D.4711-1)
 > Nom du médecin de travail:

 >Adresse:

 > Téléphone :
 >Horaires:

CONSIGNE INCENDIE
 Selon la norme NF EN ISO 7010 (Art. R.4227-28 à R.4227-38)

> **Nom des responsables des matériels de secours:**

 > **Nom des personnes chargées d'organiser L'évacuation en cas d'incendie :**

Emplacement des extincteurs :

Emplacement des issues de secours :

Point de rassemblement:

Emplacement de La consigne détaillée :

En cas d'évacuation,gardez votre calme et n'utilisez pas les ascenseurs ou monte-charges.

CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE
 (Art. L.2262-5 et R.2262-1 à R.2262-3)

Intitulé: Esthétique - Cosmétique et enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie
 IDCC: 3032

Lieu et modalités de consultation :
DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (Art. R.4121-1 à R.4121-4)

Lieu et modalité d'accès :
REGLEMENT INTERIEUR (Art. R. 1321-1) (Entreprises de 20 salariés et plus)

Lieu d'affichage :
C.H.S.C.T. (Art. R. 4613-8) : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (entreprises de plus de 50 salariés),

Interdiction de fumer



Fumer ou vapoter ici vous expose à une amende forfaitaire de 68€ ou à des poursuites judiciaires.

Pour arrêter de fumer, faites-vous aider en appelant le : 3989 (0,15€/min, depuis un poste fixe, Tabac Info Services)

Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif

Loi santé 2016-41 du 26 janvier 2016 Interdit le vapotage dans les lieux de travail fermés à usage collectif

Article R3511-1

I. - Est considérée comme fabricant de produits du tabac, de produits du vapotage ou de produits à fumer à base de plantes autres que le tabac toute personne physique ou morale qui fabrique un de ces produits ou fait concevoir ou fabriquer un de ces produits, et le commercialise sous son propre nom ou sa propre marque.

II.-Est considéré comme importateur de produits du tabac, de produits du vapotage ou de produits à fumer à base de plantes autres que le tabac le propriétaire ou une personne ayant le droit de disposition d'un de ces produits introduits sur le territoire de l'Union européenne, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article R3511-2

L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements qui sont mis à la disposition des fumeurs, au sein des lieux mentionnés à l'article R. 3511-1.

Ces emplacements sont déterminés par la personne ou l'organisme responsable de ces lieux, en tenant compte de leur volume, disposition, condition d'utilisation, d'aération et de ventilation et de la nécessité d'assurer la protection des non-fumeurs.

Article R3511-3

En dehors des cas régis par les articles R. 3511-9 à R. 3511-13 et de l'article 74-1 du décret du 22 mars 1942 sur la police, la sûreté et l'exploitation des voies ferrées d'intérêt général et d'intérêt local, les emplacements mis à disposition des fumeurs sont soit des locaux spécifiques, soit des espaces délimités qui doivent respecter les normes suivantes : a) Débit minimal de ventilation de 7 litres par seconde et par occupant, pour les locaux dont la ventilation est assurée de façon mécanique ou naturelle par conduits, b) Volume minimal de 7 mètres cubes par occupant, pour les locaux dont la ventilation est assurée par des ouvrants extérieurs. Un arrêté pris par le ministre chargé de la santé et, s'il y a lieu, par le ministre compétent, peut établir des normes plus élevées

pour certains locaux en fonction de leurs conditions d'utilisation.

Article R3511-4

Sous réserve de l'application de l'article R. 3511-5, dans les établissements mentionnés aux articles L. 231-1 et L. 231-1-1 du code du travail, il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts, affectés à l'ensemble des salariés, tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion et de formation, les salles et espaces de repos, les locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport, les locaux sanitaires et médico-sanitaires.

Article R3511-5

Dans les établissements mentionnés aux articles L. 231-1 et L. 231-1-1 du code du travail, l'employeur établit, après consultation du médecin du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel : - pour les locaux mentionnés à l'article R. 3511-4, un plan d'aménagement des espaces qui peuvent être, le cas échéant, spécialement réservés aux fumeurs ;

- pour les locaux de travail autres que ceux prévus à l'article R. 3511-4, un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs. Ce plan est actualisé en tant que de besoin tous les deux ans.

Article R3511-6

La décision de mettre des emplacements à la disposition des fumeurs est soumise à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du médecin du travail. Cette consultation est renouvelée au moins tous les deux ans.

Article R3511-7

Une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer dans les lieux mentionnés à l'article R. 3511-1 et indique les emplacements mis à la disposition des fumeurs.

Interdiction de fumer (suite)



Article R3511-8

Les dispositions de la présente section s'appliquent sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité, notamment celle du titre III du livre II du code du travail. Article R3511-9

Abrogé par Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 - art. 1 () JORF 16 novembre 2006 en vigueur le 1er février 2007

Dans l'enceinte des établissements d'enseignement publics et privés, ainsi que dans tous les locaux utilisés pour l'enseignement, des salles spécifiques, distinctes des salles réservées aux enseignants, peuvent être mises à la disposition des enseignants et des personnels fumeurs. En outre, dans l'enceinte des lycées, lorsque les locaux sont distincts de ceux des collèges, et dans les établissements publics et privés dans lesquels sont dispensés l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, des salles, à l'exclusion des salles d'enseignement, de travail et de réunion, peuvent être mises à la disposition des usagers fumeurs. Article R3511-10

Abrogé par Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 - art. 1 () JORF 16 novembre 2006 en vigueur le 1er février 2007

Dans les locaux à usage collectif utilisés pour l'accueil et l'hébergement des mineurs de moins de seize ans, ceux-ci n'ont pas accès aux emplacements mis à la disposition des fumeurs.

Article R3511-11

Abrogé par Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 - art. 1 () JORF 16 novembre 2006 en vigueur le 1er février 2007

Dans les aéronefs commerciaux français ou exploités conformément à la réglementation française, à l'exception des vols intérieurs d'une durée inférieure à deux heures, des places peuvent être réservées aux fumeurs à condition que la disposition des places permette d'assurer la protection des non-fumeurs. Article R3511-12

Abrogé par Décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 - art. 1 () JORF 16 novembre 2006 en vigueur le 1er février 2007

A bord des navires de commerce et à bord des bateaux de transports fluviaux, y compris les bateaux stationnaires recevant du public, exploités conformément à la réglementation française, une organisation des espaces, éventuellement modulable, peut être prévue pour mettre des places à la disposition des fumeurs, dans la limite de 30 % de la surface des salles à usage de bar, de loisirs et de repos et de celle des cabines collectives.

Article R3511-13

Dans les locaux commerciaux, où sont consommés sur place des denrées alimentaires et des boissons, à l'exception des voitures-bars des trains, une organisation des lieux, éventuellement modulable, peut être prévue pour mettre des espaces à la disposition des usagers fumeurs.

A afficher à la porte où se fait le recrutement.

Article 225-1 du code pénal (Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 9- en vigueur depuis le 01 septembre 2022)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 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, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non - appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Concernant le règlement intérieur : Les articles L 1152-2 et L1153-2 du Code du travail qui définissent la protection des personnes ayant subi ou refusé de subir ou ayant dénoncé, d'une part, un harcèlement moral et d'autre part, un harcèlement sexuel sont complètement réécrits. Le règlement intérieur de l'entreprise doit donc mentionner la bonne version de ces articles. Par ailleurs, il convient aussi d'y ajouter les dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte.

Article L1152-2 du code du travail (Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 7 -en vigueur depuis le 01 septembre 2022)

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L.1121-2. Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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.

Article L1153-2 du code du travail Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2. Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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.

N'hésitez pas à revenir vers notre service sur le sujet.

Attention : il convient pour cette mise à jour de respecter la procédure de modification du règlement intérieur. Afin de vous accompagner dans la démarche nous vous invitons à solliciter notre service juridique.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL



Mise à jour suite au décret du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage

HARCÈLEMENT MORAL

Article 222-33-2

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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 est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Article 222-33-2-1

Le fait de harceler son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail et de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours. Les mêmes peines sont encourues lorsque cette infraction est commise par un ancien conjoint ou un ancien concubin de la victime, ou un ancien partenaire lié à cette dernière par un pacte civil de solidarité.

Article 222-33-2-2

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de quinze ans;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 4°. Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article L.3221-1 du code du travail

Les dispositions des articles L.3221-2 à L.3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L.3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L.3221-2 du code du travail

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L.3221-3 du code du travail

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L.3221-4 du code du travail

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L.3221-5 du code du travail

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L.3221-6 du code du travail

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Article L.3221-7 du code du travail

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L.3221-2 à L.3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article R.3221-2 du code du travail

Dans les établissements où travaillent des femmes, les textes des articles L.3221-1 à L.3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

HORAIRES DE TRAVAIL
 (Art. L.3171-1 et D.3171-2 à D.3171-3)

	NOM DES COLLABORATEURS					
	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi
Lundi						
Mardi						
Mercredi						
Jeudi						
Vendredi						
Samedi						

REPOS HEBDOMADAIRE (Art. R.3172-1 à R.3172-9) jours de repos collectifs:

DEROGATIONS aux HORAIRES de TRAVAIL (uniquement avec autorisation de l'inspection du travail ou de la préfecture)

Permanent :

Occasionnelles :

CONGÉS PAYÉS (Art. D.3141-6 et D.3141-28)

Ordre des départs en congés et période de prise des congés (afficher 2 mois avant le début des congés)

HARCÈLEMENT SEXUEL

Article 222-33

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions:

2° Sur un mineur de quinze ans :

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur; particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de 4° Sur une personne dont la leur auteur :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

HARCÈLEMENT SEXUEL (suite)

Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :^{1°} Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;^{2°} Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article L2311-2 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018

Création Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54.

LISTE DES MÉDICAMENTS ET AGENTS CHIMIQUES

A. Photo-sensibilisants externes :

Abérel- Acnestol- Advil Gel- Antisolaires- Anxiolytiques- Bergamote- Brasivol- Colorants- Deliproct- Déodoril- Eau de toilette- Effederm- Efudix- Exofène- Goudrons- Jadit- Lotions capillaires- Nifluril- Nobacter- Onguents- Panoxyl- Parfums- Phénergan- Phisohex- Pulvo 47- Septivon- Solubacter- Rexona- Toniques- Voltarène émugel

B. Photo-sensibilisants par voie générale :

ANTI-INFLAMMATOIRES

(Indocid- TendérilJ)

ANTIARYTHMIQUES ET INSUFFISANCE CARDIAQUE

(Amiodarone générique- Calmocardine- Cardioquine- Cordarone- Natisedine- OuiniduruleJ)

ANTIBIOTIQUES ET ANTISEPTIQUES LOCAUX

(Bactrim- Minocin- Ofloxacin- Tavanic- Vibramycine... I)

ANTIHISTAMINIQUES ET PHÉNOTHIAZINES

(Algotropil- Allerga- Aspranan- Athermyl- Barligan- Bronchorectal- Largatil- Largatrex- Mandrax- Melleril- Onctose - Phénergan- Psyquil- Trémantil- TrifilanJ)

ANTIMALARIQUES

(Aspiquinol- Elestol- Collagenan- Nivaquine- OuinercylJ)

ANTIMICROBIENS DIVERS ET ANTIFONGIQUES

(Fulcine- Griséofulvine- Négram- Pipram- Urotratel)

ANTITUBERCULEUX

INH

ANTITUMORAUX

(Efudix- Velbé.J)

DILATATEURS VASCULAIRES CÉRÉBRAUX

(AncéphabolJ)

DIURETIQUES ET HYPOTENSEURS

(Adelfan - Aquidux- Burinex- Diurilix- Diupreskal - Esidrex- Furosémide générique- Hydromet- Lasilix- Moduretice...I)

INSUFFISANCE CARDIAQUE

LAXATIFS

MODIFICATEURS DU COMPORTEMENT (CALMANTS, ANTIDÉPRESSEURS ET ANXIOLYTIQUES)

(Barbituriques- Concordine- Dihydan- Dilantin- Dolibrax- Elavil- Laroxy- Librium- Limbitrol- Mantadix- Mogadon- Mustapline- Mutanxion- Pentrium- Periacine- Psychosty- Tofranil- Trivaline...I)

PSORALENES

(Méladinin- TrisoralèneJ)

SOMNIFÈRES

SUCRES ARTIFICIELS (DIABÈTE)

(Ampatonic- Colluspray- Liporèse- Protectan- Sucaryl- Sucrum...I)

SULFAMIDES ANTIBACTÉRIENS

(Adiazine- Antéropathyl- Bactrim- Carbosol- Danégan- Diforgan- Eusaprim- Ganidan- Madribon- Rectogan- Revilan- Roacutane- Supamide- Thiazomide- Trichlomycline- Trimycine- Trisulfazine...I)

SULFAMIDES HYPOGLYCEMIANTS

(Diabinèse- Diabiphage- Dolipol- Glucidoral- Glycosulfa ...I)

TETRACYCLINES

(Amphocycline. Chymocycline- Hexacycline- Landermycine- Mexocine- Mynocyne- Oréomycine- Randomycine- Sigmacycline- Trantibiotique- Vibramycine- Vibraveine- VulcamycineJ)

TONICARDIAQUES

INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE :

La plupart des végétaux contiennent des psoralènes, photo-dynamisants puissants. Outre des réactions de photo-toxicité aiguës, ils induisent des pigmentations disgracieuses, dont la durée peut dépasser 3 ans. La prise orale des psoralènes constitue un élément indispensable au traitement strictement médical du psoriasis, du vitiligo et de certaines dermatoses. L'exposition non contrôlée médicalement aux UV.A et à plus forte raison aux rayons A+B, peut avoir des conséquences catastrophiques définitives sur la vision des sujets absorbant ces psoralènes. Les brûlures graves nécessitant l'hospitalisation et des cicatrices définitives ont malheureusement sanctionné l'exposition au soleil inconsidérée de sujets absorbant ces produits pour accélérer leur bronzage.

Chères adhérentes, chers adhérents,

La totalité de ces documents sont une aide pour remplir la grille. Il vous appartient de créer un DUERP propre à votre entreprise.

SOMMAIRE:

> **Infos adhérents**

> **Méthodologie**

> **Glossaire**

> **Annexes:**

- Modèle de grille d'évaluation des risques professionnels
- Questions à se poser
- Exemples de risques et de moyens de prévention

DOCUMENT UNIQUE: ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Ce dossier doit être rempli obligatoirement par toute esthéticien.ne.. chef d'entreprise qui compte des salariés. des contrats de professionnalisation. des contrats d'apprentissage ou tout autre contrat. y compris des stagiaires.

Ce document unique doit être signé par l'employeur. L.:employeur peut éventuellement faire signer les salariés (ce n'est pas une obligation) pour attester de la connaissance du document et de son contenu. Il doit également être daté à chaque modification ou à chaque changement dans l'organisation de l'entreprise ou être mise à jour au moins une fois par an.

Ce document doit rester dans l'entreprise. à disposition de l'inspection du travail avec le registre de sécurité (extincteurs. installations électriques). Il est également mis à disposition du médecin du travail. des instances représentatives du personnel (si elles existent dans votre entreprise). des agents de services prévention des organismes de sécurité sociale.

En cas d'absence d'évaluation des risques professionnels, la responsabilité du chef d'entreprise est engagée (faute inexcusable de l'employeur Cf glossaire).

Des sanctions pénales sont prévues. Elles visent à sanctionner:

- > L.:inexistence du document unique
- > L.:absence de mise à jour du document (au minimum une fois par an ou à chaque changement dans l'organisation et l'équipement)

Les sanctions sont des contraventions de 5ème classe pouvant aller de 1500€ à 3000 € en cas de récidive.

FACTEURS DE PÉNIBILITÉ


La branche de l'esthétique a établi un référentiel métier avec le cabinet Avenir Solutions. Concernant les facteurs de pénibilité les résultats de l'enquête font apparaître deux cas : « non concerné » ou « Critère de Pénibilité Insuffisant». Ce référentiel est homologué par la direction générale du travail et la direction de la sécurité sociale pour une durée de 5 ans *UORF n°0038 du 14 février 2019 ;texte n°27*).

L'alternance des tâches dans les instituts de beauté et les spas permet de minorer l'exposition aux risques.

Vous pouvez consulter l'intégralité du référentiel métier et pénibilité sur le site de la CNAIB-SPA dans votre espace adhérent.

CNAIB-SPA 194 Bd Emile Delmas 17000 LA ROCHELLE : 05,46,41.69.79./ Courriel: info@cnaib-spa.fr

CACHET DE L'ENTREPRISE :



LE DOCUMENT UNIQUE

**L'ÉVALUATION DES
RISQUES PROFESSIONNELS**

En application du décret du 05 Novembre 2001, selon les principes de la directive
Communautaire n°89/391/CEE du 06 Juin 1989

**Ce document est un modèle, vous trouverez sur le site de l'INRS le DUERP, à télécharger, élaboré par la
branche de l'esthétique et la CNAIB-SPA**

Pour remplir votre grille d'évaluation des risques, vous pouvez également vous rendre sur [ce site](#)

Évaluation des risques professionnels - exemple

Ce document est proposé à titre d'exemple par la CNAIB-SPA, il est mis en place à l'initiative de l'employeur dans le cadre de sa démarche de prévention des risques (L 4121-1 et L 4121-2 du Code du Travail. Il convient d'appliquer en priorité les consignes de sécurité émises par le ministère de la santé et le ministère du travail Vous pouvez consulter le protocole national du 03 mai 2020, Vous pouvez également consulter avant la reprise du travail le service de santé au travail, l'unité départementale de la DIRECCTE ou/et un ingénieur conseil de la CARSAT. Le chef d'entreprise adaptera le contenu de son DUERP après un examen des risques professionnels propre à son entreprise. Il doit informer les salariés des mesures préventives.

>Encas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page suivante: www.gouvernement.fr/info-coronavirus > Appelez ou faites appeler le 15 si les symptômes sont graves.

Institut de beauté spa		Unité de travail (1 feuille par unité)				Plan d'action	Dernière mise à jour		
		Cabine de soins esthétiques (épilations, massages, soins du visage)					Date à renseigner		
Risque à évaluer	RISQUE POTENTIEL (préciser les éléments à l'origine du risque; tâches, matériel, matières, comportement, environnement de travail.)	O/N	MESURES PRÉVENTIVES INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES DÉJÀ MISE EN PLACE	Évaluation risque			MESURES DE PREVENTION ENVISAGEES (Humaines/ organisationnelles/ techniques)	Date ou délai exécution	Personne chargée du suivi
				0-1	2-3	4-5			
Risque de propagation COVID19 et de contamination		OUI	Affichage collectif: > Gestes barrières > Consignes de sécurité > Plan de nettoyage > Procédures à suivre en cas d'apparition de symptômes	4	8	> Informer le personnel sur l'utilisation des EPI > > Informer sur l'organisation du travail > Informer la clientèle sur les consignes sanitaires > Veiller à l'approvisionnement en matériel et produits pour éviter la propagation du virus	En cours		
			Gestes barrières (voir affichage) > Se laver les mains > Tousser/éternuer dans son coude ou mouchoir > Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter > Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades				En cours		
			Port des EPI (individuel) >Masquevisière > Blouse ou sur-blouse > Gants				En cours		
			Organisation du travail : > attacher les cheveux > éviter les appareils de climatisation ou de ventilation; aérer régulièrement les locaux en ouvrant les fenêtres ou les portes > ne pas utiliser les appareils à vapeur > désinfecter le poste de travail entre chaque cliente: sol, surface, appareil instrument, linges > jeter les cotons, mouchoirs, objets dans des poubelles couvertes				En cours		

La rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) repose sur 3 étapes clés : l'identification des risques ; le classement des risques ; la proposition d'actions de prévention.

Préparer Le document unique

L'employeur est seul responsable de la mise en place du DUERP. Pour l'analyse des risques il peut s'aider d'un tiers extérieur à l'entreprise ou/et le réaliser en y associant le(s) salarié(s). Il peut également s'appuyer sur les documents suivants :

- > **Les notices de poste** permettant d'informer les travailleurs des conditions d'utilisation et de maintenance des équipements, des instructions ou consigne les concernant. de la conduite à tenir face à certaines situations anormales prévisibles
- > **Les fiches de données de sécurité** établies lors de la mise sur le marché de produits chimiques comportant les renseignements nécessaires à la prévention et à la sécurité lors de leur utilisation
- > **La fiche entreprise** établie par le médecin du travail consignait les risques professionnels et les salariés exposés à ses risques.

Identifier Les risques

Il s'agit de repérer les dangers et d'analyser les risques.

Classer Les risques

La gravité:

- > Faible : accident ou maladie sans arrêt de travail
- > Moyenne: accident ou maladie avec arrêt de travail
- > Grave : accident ou maladie avec séquelles
- > Très grave : accident ou maladie mortel

La fréquence :

- > Faible : Exposition de l'ordre d'une fois par an
- > Moyenne : Exposition de l'ordre d'une fois par mois
- > Fréquente : Exposition de l'ordre d'une fois par semaine
- > Très fréquente : Exposition quotidienne

Très grave - 4 ●	4	8	12	16
Grave- 3	3	6	9	12
Moyenne - 2	2	4	6	8
Faible - 1	1	2	3	4
	Faible 1	Moyenne 2	Fréquente 3	Très fréquente 4

Proposer des actions de prévention

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux (L,4121-2 du Code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention.

Pour chaque unité de travail (voir glossaire) il convient de compléter une grille d'évaluation des risques.

Faute inexcusable de l'employeur

Les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du Travail imposent à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le DUERP permet de répondre à cette obligation. A défaut, la « faute inexcusable » de l'employeur peut être reconnue en cas de sinistre. La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pourra alors lui réclamer des indemnités complémentaires.

Les unités de travail (source INRS)

La circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 précise la notion d'unité de travail. L'unité de travail, ce n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus mais bien une situation de travail dans laquelle un ou des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger. La notion d'Unité de Travail (UT) ne doit pas conduire à développer une approche purement analytique (type « poste de travail »), fastidieuse, coûteuse et peu exploitable en termes de décisions car non globale.

Exemples d'unités de travail:

- > Espace d'accueil
- > Espace de rangement des produits et matériels
- > Cabine de soins esthétiques (épilations, massages, soins du visage)
- > Espace de mise en beauté
- > Espace pose de prothèses angulaires
- > Zone UV
- > Zone SPA
- > Déplacements professionnels

Facteurs de pénibilité

La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Les critères de risques professionnels

Catégories de risques pouvant être identifiés dans les unités de travail:

Risques liés au bruit
Risques liés à l'éclairage
Risques liés aux ambiances thermiques
Risques liés aux vibrations
Risques liés aux produits chimiques
Risques d'origine biologique
Risques liés à la manutention manuelle et à l'activité physique
Risques liés à la manutention mécanique
Risques liés aux déplacements et à la circulation
Risques liés aux chutes
Risques liés aux chutes d'objet
Risques liés aux machines et aux outils
Risques liés à l'électricité
Risques d'incendie et d'explosion
Risques liés au travail sur écran

Risques liés aux rayonnements ionisants et non ionisants
Risques liés au manque d'hygiène
Risques liés à l'organisation de la sécurité et des secours
Risques liés à l'organisation et aux rythmes de travail
Risques psychosociaux
Risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures
Risques liés au recours à des intérimaires
Risques liés aux travaux et gestes répétitifs
Risques liés aux postures forcées des articulations
Risques liés au travail en milieu hyperbare
Risques liés au travail isolé
Risques de noyade
Risques routiers

Exemple de présentation de votre Document Unique aux risques professionnels

Évaluation des risques professionnels

Institut de beauté spa		Unité de travail (1 feuille par unité) À remplir		Plan d'action			Dernière mise à jour Date à renseigner		
Risque à évaluer	RISQUE POTENTIEL (préciser les éléments à l'origine du risque : tâches, matériel, matières, comportement, environnement de travail...)	MESURES PRÉVENTIVES INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES DÉJÀ MISE EN PLACE	Évaluation risque			MESURES DE PREVENTION ENVISAGEES (Humaines/ organisationnelles/ techniques)	Date ou délai exécution	Personne chargée du suivi	
		O/N	4	2	8				
1. Éclairage									
	Éclairage de l'espace de travail	Oui	Éclairage artificiel individuel des salles de travail	4			Maintien du suivi régulier du bon fonctionnement des éclairages de chaque bureau	En cours	
	Éclairage de l'espace de travail	Oui	Éclairage des locaux par vitrage	4		4	Mise à disposition de système d'obturation de la lumière extérieure en cas d'ensoleillement	En cours	
2. Manutention mécanique									
	Utilisation de tables de travail réglables en hauteur	Oui	Réglage électrique de la hauteur de la table de travail	4		4	Maintien en état de fonctionnement et de propreté du mécanisme de levée de la table de travail		
3. Biologique									
	Contact avec les clients	Oui	Aucune	4		4	Mise à disposition de gels hydro alcooliques antibactériens	01/09/21	
4. Chute									
	Buter sur un objet posé au sol	Oui	Rangement régulier des couloirs et des espaces de circulation		2		Rangement régulier des couloirs et des espaces de circulation	01/09/21	
5. Risque d'incendie et d'explosion									
	Risques d'incendie dans l'espace de travail	Oui	Présence d'extincteurs	2	4	8	Identification et Contrat de suivi des extincteurs	01/09/21	

Questions à se poser

1. Exemple de risques généraux liés au lieu de travail

Circulation des personnes :

- > Le sol de l'institut est-il glissant ou inégal?
- > Existe-t-il des marches?
- > Existe-t-il des passages étroits?
- > Les escaliers sont-ils munis de rampes?
- > Les accès sombres sont-ils éclairés?

Chute de personnes :

- > L.:institut dispose-t-il de zones en contrebas?
- > Les salariés ont-ils accès à des plateaux ou mezzanines?
- > Les salariés utilisent-ils des échelles, escabeaux ... ?

Chute d'objets :

- > Des objets sont-ils stockés en hauteur?
- > Des objets sont-ils empilés sur de grandes hauteurs?

Bruit:

- > Des bruits sont-ils émis de façon continue (aération ...)?
- > Des bruits sont-ils émis façon répétitive?

Electricité :

- > L.:installation répond-elle aux normes en vigueur (prise de terre, organes de coupures ...)?
- > Le matériel électrique est-il régulièrement révisé?
- > N'existe-t-il pas de prises nues?

Incendie ou explosion :

- > Des produits inflammables sont-ils utilisés ou stockés?
- > La réglementation sur la prévention des incendies (consigne incendie, extincteur ...) est-elle respectée?
- Les numéros de secours sont-ils apparents?
- > Le personnel a-t-il été averti des premières mesures à prendre en cas d'incendie?
- > Les issues de secours sont-elles dégagées en permanence?

Hygiène de l'Institut

- > Le sol est-il nettoyé régulièrement?
- > Les tables de travail, les lavabos sont-ils nettoyés et entretenus régulièrement?
- > Les salariées se lavent-elles régulièrement les mains?

Ergonomie:

- > Les salariées disposent-elles toutes d'un siège pour s'asseoir entre chaque prestation?
- > Les salariées disposent-elles d'un matériel ergonomique (table) lors de leurs prestations?

Assainissement de l'air :

- > Le renouvellement de l'air est-il assuré dans les locaux fermés?
- > Existe-t-il des dispositifs mécaniques de ventilation dans l'institut?
- > La ventilation est-elle vérifiée tous les ans?

Exemples de mesures de prévention (liste non exhaustive)

Nature du risque	Mesures de prévention envisageables
<p>1. Risques Liés au lieu de travail</p> <p>Circulation des personnes</p> <p>Chute de personnes</p> <p>Chute d'objets</p> <p>Bruit</p> <p>Électricité</p> <p>Incendie ou explosion</p> <p>Hygiène de L'institut</p> <p>Ergonomie</p> <p>Assainissement de L'air</p>	<p>> Organisation de La circulation des personnes > Suppression des passages dangereux > Utilisation de revêtements antidérapants > Bandes de signalisation > Entretien périodique des sols</p> <p>> Limitation des accès en hauteur > Mise en place de protections (main courante, barrière)</p> <p>> Emplacements réservés pour Les stockages > Limitation de la hauteur de stockage > Installation de protection pour la chute d'objets</p> <p>> Suppression des sources de bruits > Installation des appareils bruyants dans des Locaux séparés > Installation de filtres silencieux</p> <p>> Contrôle périodique des installations > Informations du personnel (signalisation des zones dangereuses, interdiction d'accès)</p> <p>> Installation de protections (Local isolé) > Installation de moyens d'extinction > Plans d'extinction et d'évacuation</p> <p>> Nettoyage périodique</p> <p>> Mise à disposition d'outils ergonomiques > Adaptation possible des tables de travail à La taille dessalariés > Espace réservé aux produits dangereux > Appareil d'extraction d'air dans Le Local > Système d'aération</p>
<p>2. Risques liés aux prestations</p> <p>Gestes répétitifs, postures contraignantes (Lombalgies, maldedos...l</p> <p>Hygiène Lors des prestations</p> <p>Outillage</p> <p>Blessures et brûlures</p>	<p>> Limitation de la fréquence des opérations ; alternance des tâches</p> <p>> Lavage des mains avec des savons neutres ou gras > Mise à disposition de crèmes protectrices (allergie à La cire) > Port de gants pour certaines prestations techniques > Nettoyage des surfaces de travail</p> <p>> Désinfection des outils après chaque prestation > Utilisation par chaque salariée d'un matériel qui Lui est propre</p> <p>> Formation aux premiers secours > Formation obligatoire à L'utilisation des rayonnements UV > Existence d'une trousse de secours dans Le salon.</p>
<p>3. Risques liés aux produits</p> <p>Produits inflammables</p> <p>Produits allergisants, caustiques...</p> <p>Stockage des produits</p>	<p>> Limitation de l'utilisation des solvants et alcools > Utilisation prohibée près de sources de chaleur > Port d'équipements de protection individuelle (EPI)</p> <p>> Limitation de L'utilisation des produits > Utilisation de flacons avec faible ouverture ou bouchon poussoir > Vidage quotidien de La poubelle contenant Les cotons imbibés > Aération de L'Institut > Port d'EPI (gants, masque, Lunettes), Lavage des mains...</p> <p>> Stockage dans un endroit frais et sec > Mise en place d'un Local technique</p>

TERMES À NE PAS UTILISER DANS VOTRE COMMUNICATION

MOTS INTERDITS	REPLACÉS PAR		
<p>Tous les mots nécessitant une intervention médicale</p> <ul style="list-style-type: none"> > Cellulite > Drainage manuel esthétique > Réflexologie plantaire > Jambes lourdes > Shiatsu > Soin pré ou post accouchement > Dermopigmentation > Micro-abrasion 	<ul style="list-style-type: none"> > Peau d'orange > Manoeuvres drainantes esthétiques > Manoeuvres réflexes plantaires > Jambes légères > Digito pression esthétique > Soin spécial femmes enceintes (seulement avec avis médical) > Maquillage permanent > Micro peeling esthétique 		
TERMES INTERDITS			
<p style="text-align: center;">Tous les mots se terminant par logie ou thérapie, plus :</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <ul style="list-style-type: none"> > Palper rouler > Modelage circulatoire > Modelage lympho dynamique > Drainage lympho-énergétique > Manoeuvres réflexogènes > Décongestionne le tissu conjonctif > Dysfonctionnement de l'organisme > Relancer la circulation sanguine et lymphatique > Ralentissement des fonctions intestinales > Elimination des déchets métaboliques > Retrouver le sommeil </td> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <ul style="list-style-type: none"> > Effectuer un diagnostic > Faciliter l'élimination > Faciliter le retour veineux > Réguler l'appétit > Dégage les blocages > Programme métabolisme > Programme ménopause > Hypodermologie > Kinésiologie > Drainer les toxines, reminéraliser </td> </tr> </table> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">N.B.: Endermologie est autorisé car ne fait pas partie du vocabulaire médical</p>		<ul style="list-style-type: none"> > Palper rouler > Modelage circulatoire > Modelage lympho dynamique > Drainage lympho-énergétique > Manoeuvres réflexogènes > Décongestionne le tissu conjonctif > Dysfonctionnement de l'organisme > Relancer la circulation sanguine et lymphatique > Ralentissement des fonctions intestinales > Elimination des déchets métaboliques > Retrouver le sommeil 	<ul style="list-style-type: none"> > Effectuer un diagnostic > Faciliter l'élimination > Faciliter le retour veineux > Réguler l'appétit > Dégage les blocages > Programme métabolisme > Programme ménopause > Hypodermologie > Kinésiologie > Drainer les toxines, reminéraliser
<ul style="list-style-type: none"> > Palper rouler > Modelage circulatoire > Modelage lympho dynamique > Drainage lympho-énergétique > Manoeuvres réflexogènes > Décongestionne le tissu conjonctif > Dysfonctionnement de l'organisme > Relancer la circulation sanguine et lymphatique > Ralentissement des fonctions intestinales > Elimination des déchets métaboliques > Retrouver le sommeil 	<ul style="list-style-type: none"> > Effectuer un diagnostic > Faciliter l'élimination > Faciliter le retour veineux > Réguler l'appétit > Dégage les blocages > Programme métabolisme > Programme ménopause > Hypodermologie > Kinésiologie > Drainer les toxines, reminéraliser 		

FORMATIONS POUVANT ÊTRE ORGANISÉS PAR LES CNAIB DÉPARTEMENTALES

QUESTIONNAIRE À COMPLÉTER ET À NOUS RETOURNER

Afin de déterminer les besoins en formation sur votre département, nous vous remercions de bien vouloir nous retourner le questionnaire ci-joint dûment complété.

Ce document est purement informatif et sans engagement de votre part.

Nous pourrions étudier avec vous l'organisation du stage et vous accompagner pour la demande de prise en charge.

CES FORMATIONS SONT ACCESSIBLES ÉGALEMENT À VOS SALARIÉS

La CNAIB SPA offre le repas à ses adhérentes et leurs salariés.
Remplissez sans attendre le document ci-dessous :

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

Tél: _____ Mail: _____

N° registre des métiers : _____

Adhérent: **oui - non** (rayer la mention inutile)

N°adhérente (facultatif) _____

Quels jours préférez-vous pour faire vos stages ? (cocher la case de votre choix)

> **Stages de 2 jours :**

Samedi - Dimanche	<input type="checkbox"/>
Dimanche - Lundi	<input type="checkbox"/>
Lundi - Mardi	<input type="checkbox"/>

> **Stages de 3 jours :**

Samedi - Dimanche - Lundi	<input type="checkbox"/>
Dimanche - Lundi - Mardi	<input type="checkbox"/>

> **SONDAGE**
POUR VOUS CONNAÎTRE
ET MIEUX VOUS SERVIR

**Nous vous proposons un sondage destiné à votre clientèle afin de vous
aider à optimiser vos services...**

À PROPOS DE VOUS

Nom et prénom (facultatif):

Âge (facultatif):

Adresse (facultatif):

Type d'habitation :

- Maison individuelle
 Quartier résidentiel
 Centre ville
 Campagne

- Résidence
 Quartier autour de la ville
 HLM
 Lotissement

- Ville de - 50.000 hab.
 Ville de + 100.000 hab.
 Ville de 50.000 à 100.000 hab.

Profession exercée :

- Médical
 Paramédical D Ouvrier agricole
 Profession Exploitant agricole libérale Personnel de service secteur D Chef d'entreprise D Ingénieur
 D Cadre supérieur secteur public ou privé
 D Cadre moyen secteur public ou privé

- Employé secteur public ou privé
 Gros commerçant
 Petit commerçant public ou privé
 Représentant
 Artisan
 Sans emploi
 Contremaître
 Salarié dans un magasin
 Salarié dans une usine Retraité

DANS NOTRE INSTITUT

Êtes-vous satisfait de :

- La propreté
 L'accueil
 Le confort
 L'hygiène
 La qualité des soins

- oui non

- Les conseils de soins La relaxation
 La variété de soins
 Les conseils de vente
 Le cadre

Votre esthéticienne est-elle assez à l'écoute de :

- Vos souhaits oui non

- Vos besoins oui non

Pour vous, il est important que notre institut s'inscrive dans une démarche de développement durable :

- En mettant en place des mesures en faveur de l'environnement : économie d'énergie, réduction de nos déchets...

- oui non

- En prenant en compte les aspects sociaux et économiques

- oui non

NOUS VOUS REMERCIONS D'AVOIR RÉPONDU À CE QUESTIONNAIRE



Nous remercions nos partenaires institutionnels qui vous accompagnent dans votre quotidien de chef d'entreprise :



Retrouvez les coordonnées de votre Présidente, de l'ensemble des élus et toute l'actualité juridique de la profession sur notre site internet :

<https://www.cnaib.fr/>

et retrouvez l'actualité de la profession sur nos réseaux sociaux



Cnaib-Spa Nationale, groupe "Elus CNAIB SPA"



@cnaib_spa