

Conditions générales de vente

Champ d'application

Les présentes conditions générales de vente et de fourniture de services s'appliquent, sans restriction ni réserve, à l'ensemble des produits et des services proposés par Génération RH
A défaut de dispositions particulières stipulées par écrit, le fait de s'inscrire ou de faire appel aux services de formation de Génération RH implique l'acceptation pleine et entière de nos conditions générales de vente et de services.

Article 1 – Objet

Les présentes conditions générales de vente ont pour objet de définir les droits et obligations de Génération RH et de ses clients employeurs ou stagiaires de la formation continue et prescripteurs. Seules les conditions particulières énoncées s'il y a lieu dans les devis, bons de commandes ou propositions commerciales, les présentes conditions générales et les dispositions Code du Commerce réglementent les conditions de vente des produits et services de formation de Génération RH

Elles prévaudront sur toutes clauses et conditions contraires pouvant figurer sur les commandes ou autres documents émanant du client candidat libre, employeur ou stagiaire et prescripteur.

Article 2 – Documents contractuels

Après analyse de la demande exprimée, Génération RH adresse un devis sous forme d'une convention commerciale comprenant les éléments suivants : objet et objectifs de la demande de prise en charge pour l'entreprise, présentation d'une méthodologie de travail, moyens humains et matériels, calendrier prévisionnel, modalités financières. En cas d'accord, l'OPCA ou autres prescripteurs renvoie la proposition datée, signée, cachetée de prise en charge du nombre d'heures et du temps de formation au tarif négocié au niveau nationale de la branche professionnelle.

Article 3 – Tarification et contenu de la prestation

Le prix de la prestation est ferme. Il est stipulé hors taxes et exprimé en euros portant sur le montant total à payer.

L'organisme ayant demandé une exonération de la TVA, le prix ne sera pas majoré de la TVA en vigueur.

Article 4 – Modalités de paiement

Par virement bancaire

Échéances de paiements : Tous les mois, Génération RH adressera une facture à l'organisme financeur - OPCA pour les contrats ou période de professionnalisation - qui effectue le règlement sur présentation des feuilles d'emargement et des fiches de paie du stagiaire, pour justifier l'existence de son contrat de professionnalisation et de de l'assiduité du jeune. Le règlement devra être effectué par chèque ou par virement libellé à l'ordre de Génération RH à 30 jours fin de mois après réception de la facture.

Tout retard de paiement donnera lieu à des pénalités de retard calculées suivant les règles légales en vigueur (code de commerce article L 441-6, al 3). Une indemnité forfaitaire de 40 € est due au créancier pour frais de recouvrement, à l'occasion de tout retard de paiement (code du commerce art L442-6). Les pénalités de retard sont exigibles sans qu'un rappel soit nécessaire.

Article 5 – Délais

Génération RH s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer les formations et le suivi selon les modalités, délais et le programme définis au départ.

Article 6 – Engagement des parties

6.1. Génération RH s'engage à transmettre à l'OPCA le dossier pour l'enregistrement administratif du contrat de professionnalisation

Assurer l'enseignement des savoirs, savoir-être et savoir-faire en suivant les différents référentiels et plan de formation en adéquation avec le diplôme ou titre visé ;

Proposer toutes les actions favorisant la réussite du parcours de formation au titulaire du contrat

Effectuer un suivi en entreprise ;

Améliorer la correspondance entre les contenus de formation et les pratiques professionnelles de l'entreprise ;

Exercer une vigilance sur l'assiduité du stagiaire et Avertir l'employeur en cas d'absence et/ou difficultés rencontrées

Etablir l'inscription à l'examen auprès des services académiques ;

Envoyer chaque mois à l'OPCA la fiche de paie et l'état de présence signé par le stagiaire justifiant du temps de formation réalisé.

Respecter la réglementation du code du travail applicable au contrat de professionnalisation

6.2 – Le bénéficiaire s'engage à se consacrer à plein temps et activement à ce contrat.

Exécuter correctement le travail confié par l'employeur ou le tuteur

Suivre avec assiduité les cours au centre de formation et se munir du matériel obligatoire (matériels et tenues professionnelles pour les travaux pratiques – manuels technologiques)

Respecter l'organisation, les règles de fonctionnement de l'entreprise et du centre de formation

Prévenir l'employeur et le centre de formation en cas d'absence et justifier l'absence par un arrêt de travail selon la réglementation en vigueur

Respecter et mettre en application les règles d'hygiène et de sécurité liées à l'exercice des métiers de l'hôtellerie et de la restauration

Se présenter aux épreuves de l'examen final en vue de sanctionner la formation par un diplôme
Signer les attestations de présence en formation et Transmettre chaque mois la fiche de paie pour justifier la continuité du contrat auprès de l'OPCA
Respecter la réglementation du code du travail applicable au contrat de professionnalisation

6.3 – L'employeur s'engage à accueillir et intégrer le bénéficiaire dans son établissement

Confier des tâches et des postes en relation directe avec la formation dispensée et l'objectif final visé

Définir au mieux les conditions pour une transmission efficace des savoir-faire et des compétences

Libérer le stagiaire sur son temps de travail pour les enseignements en centre de formation et les examens

Assumer les fonctions de tuteur ou désigner parmi les salariés qualifiés, un volontaire qui prendra le rôle de tuteur

Effectuer ou faire suivre au salarié désigné une formation spécifique liée à l'exercice tutorale

Permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions

Verser au salarié la rémunération applicable au contrat de professionnalisation.

Communiquer avec l'organisme de formation sur les progrès et/ou difficultés rencontrés par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Respecter la réglementation du code du travail applicable au contrat de professionnalisation

Article 7 – Annulation de la formation - Rupture

L'exclusion de l'établissement peut intervenir en cas de comportement disciplinaire inacceptable, prévue dans les règlements internes de Génération RH ou de l'entreprise d'accueil. Elle entraîne la rupture du contrat de professionnalisation après les procédures légales prévues par le code du travail à cet effet.

Article 8 – Confidentialité

Tant pendant le cours du présent contrat qu'après son expiration pour quelque cause que ce soit, les parties garderont strictement confidentielles et s'interdiront d'utiliser les informations confidentielles de toute nature qu'elles auront été amenées à connaître sur leurs activités et leurs entreprises respectives. Cette obligation de confidentialité perdure tant que les informations confidentielles ne sont pas tombées dans le domaine public.

Les Parties s'engagent à utiliser les informations confidentielles qu'aux seules fins d'exécution du Contrat.

Article 9 – Juridiction

Tout litige sera porté devant le tribunal compétent, Au regard de la production de la convention d'exclusivité co-signée par les deux parties employeur et Génération RH pour la durée du contrat et du montant de la formation prévue et réalisée.