

PANNEAU D'AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Entreprise de moins de 50 salariés

Nom

Adresse

Téléphone

Nom du président

Tél du président

INSPECTION DU TRAVAIL - DDETS

Service

Adresse

Téléphone

MÉDECINE DU TRAVAIL

MSA

Adresse

Téléphone

N° DES SERVICES D'URGENCE

112 TOUTES URGENCES	15 SAMU	18 POMPIERS	17 POLICE GENDARMERIE
CENTRE ANTI POISON	SOS MAIN.		
URGENCE EAU	URGENCE ELECTRICITE		
DÉFENSEUR DES DROITS LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 09 69 39 00 00			

HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL JOUR HABITUEL DE REPOS

	FORTE ACTIVITE	FAIBLE ACTIVITÉ
lundi		
mardi		
mercredi		
jeudi		
vendredi		
samedi		
dimanche		

CONSIGNES D'URGENCE

EN CAS D'ACCIDENT/D'INCENDIE



**AVERTIR
TÉLÉPHONER**

- aux secours (18),
- au responsable et/ou secouriste,



DÉCLANCHER L'ALARME

CONTENU DU MESSAGE D'ALERTE :

- Se présenter,
- Donner les coordonnées exactes de l'entreprise et du lieu de l'accident
- préciser le nombre et l'état des victimes,
- Dire quels sont les premiers gestes qui ont été pratiqués sur la (les) victimes,
- Ne pas raccrocher avant de vous être assuré que votre appel a bien été compris.

Personne chargée d'organiser les secours :
Personne titulaire du sauveteur/secouriste du travail (SST)

EVACUER

En fonction du plan d'évacuation ou par le chemin le plus court,

Emplacement des plans d'évacuation :

ETEINDRE et/ou éviter la propagation (fermer portes et fenêtres)

Utiliser les moyens de lutte à disposition sur le site et dans le respect des consignes données

Emplacement des consignes :

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Nom, lieu de consultation

ACCORD COLLECTIF TERRITORIAL

Nom, lieu de consultation

AUTRES ACCORDS APPLICABLES

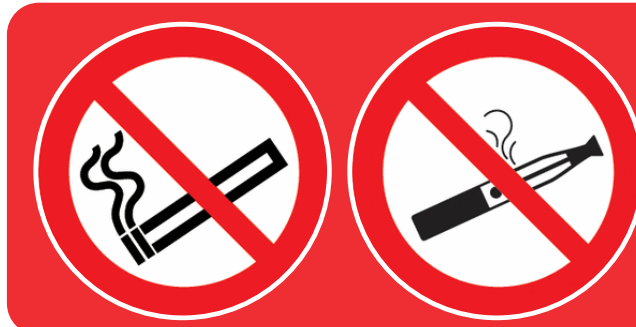
Nom, lieu de consultation

RÈGLEMENT INTÉRIEUR ACTIVITÉ SALARIÉE

Nom, lieu de consultation

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS - DUERP

Lieu de consultation



INTERDICTION DE FUMER ET VAPOTER SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

décret 2006-1386 du 15/11/2006, décret 2017-633 du 25/04/2017

TEXTES DE LOIS - CODE DU TRAVAIL - DÉCLARATION D'INFORMATION

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail

Article L3221-1 sur le champ d'application du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : L'article L3221-1 du Code du travail énumère les personnes concernées par les dispositions des articles L3221-2 à L3221-7 relatives au principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. À cet égard, il établit que ce principe s'applique non seulement aux employeurs de droit privé et à leurs salariés (article L3211-1), mais également aux personnes non régies par le Code du travail ainsi qu'aux agents de droit public.

Article L3221-2 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : L'article L3221-2 porte sur la garantie des principes relatifs à l'égalité de rémunération entre hommes femmes. Il énumère à cet effet que les employeurs sont les premiers garants dudit principe. À cet égard, ils doivent rémunérer tous les salariés exerçant la même prestation d'une manière égale, sans discrimination sexuelle.

Article L3221-3 sur les modalités relatives à la rémunération : L'article L3221-3 du Code du travail parle du régime salarial. Il dispose à cet effet que la rémunération se présente sous différentes formes : le salaire de base dite salaire minimum qui doit être établi conformément au SMIC, le paiement des avantages divers et ses accessoires tels que les frais de transport, les titres-restaurants et les chèques-vacances. Notons que le mode de paiement peut se faire soit directement, soit indirectement, ou encore en espèce ou en nature.

Article L3221-4 sur la portée de l'égalité : L'article L3221-4 énonce la portée de l'égalité consacrée par ce chapitre. En effet, il définit le sens même du terme « valeur égale », et dispose que par valeur égale le législateur entend parler des prestations dont l'exercice nécessite une certaine connaissance attribuée par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. À cet égard, l'aptitude des salariés se mesure en fonction de son expérience professionnelle, de sa responsabilité ou encore de sa capacité intellectuelle.

Article L3221-5 sur la différence salariale : L'article L3221-5 établit le fondement de la différence salariale. En effet, d'après cet article les salariés qui travaillent dans les établissements d'une même entreprise, et qui effectuent la même prestation, ne peuvent être rémunérés différemment sur la base de leur appartenance sexuelle. En d'autres termes, la différence salariale n'est pas interdite, seulement elle ne doit pas être fondée sur le fait que le salarié soit une femme ou un homme.

Article L3221-6 sur la garantie d'un salaire égal entre les femmes et les hommes : L'article L3221-6 porte sur le régime salarial en vue d'assurer l'égalité de traitement entre hommes femmes. À cet égard, il énumère les règles relatives à la distinction des catégories professionnelles, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que les bases de calcul de la rémunération comme le cas notamment des modalités d'évaluation des emplois qui doivent être établies suivant le principe : « à travail égal, salaire égal ». En outre, pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les organisations liées par une convention de branche ou accords professionnels doivent ériger un rapport

sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, tels que prévues par l'article L2241-7 en matière de négociation relatif à la promotion de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois. Ce rapport doit être remis à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article L3221-7 sur la sanction pour non-respect du principe d'égalité de rémunération entre hommes femmes : L'article L3221-7 présente la sanction prévue en cas de non-respect du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération. Il énumère à cet effet que toutes dispositions qui prononcent une différence salariale basée sur l'appartenance sexuelle du salarié sont frappées de nullité et ne produisent aucun effet juridique. Autrement dit, si quelconque disposition à savoir, contrat de travail, convention ou accord collectif de travail, accord de salaires, etc. prévoient qu'un salarié reçoit une rémunération inférieure à celle d'un autre salarié, pour un travail égal, en raison de son sexe alors ladite disposition est annulée et la rémunération plus élevée remplacera d'office la rémunération inférieure.

DISCRIMINATION

Article 225-1 CODE PENAL : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de leur origine, de leur sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1 CODE PENAL : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné à l'article 222-33, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2 CODE PENAL : La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 2° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stades visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article 225-3 CODE PENAL : Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'aptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux discriminations fondées sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1 CODE PENAL : Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes,

services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4 CODE PENAL : Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourrent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise

Article L1142-6 CODE DU TRAVAIL : Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'activité professionnelle, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

(En vertu des articles L1152-4 et L1153-5 et du code du travail)

Article 222-33 du code pénal

I. - 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 faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € 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 ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Article 222-33-2 du code pénal : Le fait de harceler autrui par des agissements 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.