

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

CONVENTION ET ACCORDS COLLECTIFS

La convention collective applicable au sein de l'entreprise est :

Sont applicables au sein de l'entreprise, les accords de branche suivants :

Salaires

.....

Classification

.....

Egalité professionnelle

.....

Formation

.....

Temps de travail

.....

ACCORDS D'ENTREPRISE (le cas échéant) :

-

-

-

Ces textes sont consultables :

- aux horaires de travail dans le bureau de :

- à tout moment en ligne sur le site : www.legifrance.fr

INSPECTION DU TRAVAIL (cf. <http://direccte.gouv.fr>)

Unité territoriale - Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – Département :

Nom de l'inspecteur compétent :

Adresse :

Téléphone :

MEDECINE DU TRAVAIL

Nom du médecin ou du service de médecine au travail :

Adresse :

Téléphone :

SERVICES D'URGENCE

POMPIERS : 18

SAMU : 15

POLICE : 17

N° d'urgence pour téléphone portable : 112

Centre Antipoison :

.....

HOPITAL LE PLUS PROCHE :

.....

Adresse :

.....

.....

Téléphone :

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Défenseur des droits :

<http://defenseurdesdroits.fr/>

Service d'accueil téléphonique :
 09 69 39 00 00

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le document unique est consultable aux horaires de travail dans le bureau de :

Le salarié désigné comme responsable sécurité de l'entreprise est :

REGLEMENT INTERIEUR

(Obligatoire pour les entreprises de plus de 20 salariés)

Le règlement intérieur est consultable aux horaires de travail dans le bureau de :

CONGES PAYES

Période ordinaire des congés : du au [à fixer 2 mois avant l'ouverture]

Ordre des départs : Cf. note de service annexée. [à afficher 1 mois avant le premier départ]

HORAIRES DE TRAVAIL

Horaires collectifs de travail :

| | Matinée | Après-midi |
|----------|---------|------------|
| Lundi | | |
| Mardi | | |
| Mercredi | | |
| Jeudi | | |
| Vendredi | | |
| Samedi | | |

MODULATION (le cas échéant pour les sites, bureaux ou services concernés) :

Les horaires et le programme indicatif de modulation sont affichés en annexe. [cf. note de service]

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL / HORAIRES INDIVIDUALISES :

(le cas échéant, précisions relatives aux plages fixes et les plages mobiles prévues)

.....

**AFFICHAGES OBLIGATOIRES
EN CAS DE SURVENANCE DE L'ÉVÉNEMENT :**

- Informations relatives aux **élections professionnelles** (DP, CE, CSHCT) : organisation, liste électorale, date et lieu du scrutin, résultats ou procès-verbal de carence ;
- Informations relatives aux **élections prud'homales** ;
- Informations relatives au **licenciement pour motif économique** (PSE, listes des postes pour priorité de réembauche)
- Existence et contenu de l'**accord de participation**
- - Accord ou **plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes**, des **seniors** ou de la **pénibilité**.

-
-
-

AUTRES AFFICHAGES OBLIGATOIRES :

CONSIGNES DE SECURITE INCENDIE :

[exemple : <http://goo.gl/q2fWr>]

INTERDICTION DE FUMER DANS L'ENTREPRISE :

[affichette téléchargeable : <http://goo.gl/eXCsf>]



Egalité salariale femmes-hommes :

Extraits du Code du travail

Article L3221-1

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 L3221-2

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 L3221-3

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 L3221-4

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 L3221-5

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 L3221-6

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 professionnelles 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 L3221-7

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 R3221-1

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Article R3221-2

Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte 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.

Etabli le par

Harcèlement

Extraits du Code pénal modifié par la loi n°2012-954 du 6 août 2012

Article 222-33

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

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.

Lutte contre les discriminations

Extraits du Code pénal modifié par la loi n°2012-954 du 6 août 2012

Article 225-1

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 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 l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, 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

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 témoignés de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2

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 refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° 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 stages 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

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'inaptitude 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 refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3-1

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

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, 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.

AFFICHAGE DES CONSIGNES INCENDIE

(R232-12-20 A 22 R235-4-16)

INCENDIE :

Les consignes de sécurité en cas d'incendie sont les suivantes :

En cas d'incendie, veuillez quitter les lieux prestement dans le calme sans précipitation par les issues de secours. En cas de début d'incendie de faible importance, vous pouvez utiliser l'extincteur situé aux différents points dans l'établissement.

Il est conseillé de couper l'électricité au compteur général.

Les issues de secours sont constituées par la porte d'entrée principale.

Le matériel d'extinction se situe à l'entrée et aux différents points signalés.

Afin de garantir une évacuation rapide et nécessaire en cas d'incendie, nous vous prions de respecter ces quelques consignes :

- Veuillez laisser le passage libre entre les bureaux ;
- Veuillez ne pas encombrer les allées par du matériel ou divers objets ;
- Veuillez tenir propre les locaux

AVERTISSEMENT IMMEDIAT DES SERVICES DE SECOURS :

N° APPEL DES POMPIERS : 18

N° APPEL DU SAMU : 15

N° APPEL DE LA POLICE : 17

MACHINES DANGEREUSES :

Réglementation générale assurant la protection. Lire le document sur l'évolution des risques professionnels mis à votre disposition au bureau.

Secours d'urgence et service médical du travail :

Adresse et N° d'appel :

Médecin ou Service médical du travail :

Secours d'urgence :

Pompiers : Composez le 18

SAMU : Composez le 15