



Code du travail AFFICHAGES ET INFORMATIONS OBLIGATOIRES

Identification de l'entreprise

Entreprise :

Tél. :

Forme juridique :

Activité :

Nom du responsable :

Nombre de salariés :

Adresse :

Convention collective applicable

Article R. 2262-1

Intitulé et/ou n° de convention :

Modalités de communication :

Inspection du travail

Article D. 4711-1

Nom de l'inspecteur :

Tél. :

Adresse :

Santé au travail

Article D. 4711-1











Nom du Médecin :

Tél. :

Adresse :

Numéros de téléphones d'urgences

Article D. 4711-1

 SAMU	15	 ANTI POISON	
 POLICE	17	 SOS MAINS	
 POMPIERS	18	 URGENCE EAU	
 APPELS D'URGENCE	112	 ELECTRICITE - GAZ	
 DEFENSEUR DES DROITS	09 69 39 00 00	 HOPITAL	

Consignes incendie

Articles R. 4227-28 à R. 4227-40

1. Alertez les secours et les occupants des locaux
2. Essayez d'éteindre l'incendie avec les moyens en votre possession
3. Evacuez les lieux et rendez-vous à l'endroit de rassemblement prévu
4. Assurez-vous qu'il ne manque personne et que les locaux ont été complètement évacués





Code du travail

AFFICHAGES ET INFORMATIONS OBLIGATOIRES

Horaires de travail et jours hebdomadaires de repos

Article L3171-1

Jour	Matin	Après-midi	Nuit	Equipe	Collectif
Lundi					
Mardi					
Mercredi					
Jeudi					
Vendredi					
Samedi					
Dimanche					

Repos hebdomadaire :

Dérrogation aux horaires :

Date du document :

Visa entreprise

Jours fériés légaux

1er janvier :

Lundi de Pentecôte :

Lundi de Pâques :

14 juillet :

1er mai :

15 août :

8 mai :

1er novembre :

Ascension :

11 novembre :

25 décembre :

Ordre des départs en congés

Articles D3141-5/ D3141-6/ D3141-28

Modalités de communication aux salariés de l'ordre des départs (à communiquer un mois avant le départ) :

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Article R. 4121-4

Lieu de consultation :

Modalités d'accès :

Règlement Intérieur (Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus)

Article R. 1321-1

Article R. 1321-1 du Code du travail

Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Modalités de communication :

Accord de Participation

Article D. 3323-12

Article D. 3323-12 du Code du travail

Les salariés sont informés de l'existence et du contenu de l'accord de participation par tout moyen prévu à cet accord et, à défaut, par voie d'affichage.

Modalités de communication :

Interdiction de fumer et de vapoter

Code de la santé publique

INTERDICTION DE VAPOTER



Il est interdit de vapoter :

- dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;
- les moyens de transport collectif fermés ;
- les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

INTERDICTION DE FUMER



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

Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :
39 89 (0,15€/min depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

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.

Comité Social et Économique (C.S.E.) (Obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus)

Lieux de consultation des membres du CSE :

Nom & Prénom des membres	Emplacement de travail	Titulaire	Suppléant

Égalité de rémunération

Articles R. 3221-2 et L. 3221-1 à L. 3221-7

Article R3221-2 du Code du travail (Modifié par le décret n°2016-1417 du 20 octobre 2016 - art. 7)

Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

Article L3221-1 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 L3221-2 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 L3221-3 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 L3221-4 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 L3221-5 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 L3221-6 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 professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

A l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

Article L3221-7 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.

Harcèlement moral et sexuel au travail

Articles L. 1152-4 et L. 1153-5

Article L1152-4 du Code du travail

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article 222-33-2 du Code pénal

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 L1153-5 du Code du travail - En vigueur depuis le 1er janvier 2019

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Article 222-33 du Code pénal (Modifié par la loi n°2018-703 du 3 août 2018)

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par 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 ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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 ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Lutte contre le harcèlement sexuel au travail

Article L. 1153-5

Si vous estimez être victime de harcèlement sexuel au travail :

1. Contactez les autorités et services compétents :

- L'inspection du travail, le service de santé au travail ou le défenseur des Droits mentionnés sur ce document.
- La Gendarmerie ou la Police :
 - soit par téléphone : composer le **17** ou le **112**,
 - soit avec le service de signalement en ligne de violences sexuelles et sexistes : www.service-public.fr/cmi
- Numéro national destiné aux victimes de violences ou de harcèlements : **39 19**.

2. Informez-vous sur les actions contentieuses possibles :

- Actions contentieuses pénales : dépôt de plainte auprès du Commissariat de police, de la Gendarmerie ou saisine du Tribunal de grande instance compétent (celui du siège de l'établissement qui vous emploie ou celui du lieu de la commission des faits).
- Actions contentieuses civiles : saisine du Conseil des prud'hommes du lieu où est situé l'établissement qui vous emploie.

Lutte contre les discriminations

Articles L. 1142-6

Article L1142-6 du Code du travail (Modifié par l'ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 1)

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, 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.

Article 225-1 du Code pénal (Modifié par loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86)

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 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 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.

Article 225-1-1 du Code pénal

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 au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2 du Code pénal

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 du Code pénal (Modifié par la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86)

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 un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, 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 ; 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 du Code pénal

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 du Code pénal

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.

Toute personne apercevant un début d'incendie doit :

1. Alerter les pompiers : **Composer le 18**
2. Alerter le centre de secours le plus proche :
3. Prévenir les personnes chargées d'aviser les pompiers

Nom
Service

4. Prévenir le standard ou la direction et le personnel
5. Diffuser l'alarme par les moyens fournis



Extinction et lutte contre le sinistre

- Désignation du matériel :

- Localisation des extincteurs :

- Désignation des personnes chargées de mettre le matériel en action :

Nom :

Service :

SECOURISTE : Nom/ ☎ :

Nom/ ☎ :

Prévenir aussi : Nom/ ☎ :

Nom/ ☎ :

Pour lutter au mieux contre le sinistre vous devez :

- « Essayer » d'éteindre le feu avec un extincteur, sans prendre de risque ni mettre votre vie en danger ;
- Fermer les portes et les fenêtres ;
- Penser à couper le gaz ou l'électricité ;
- N'essayez jamais d'éteindre un feu de gaz (gaz naturel, butane, propane,...) ;
- N'utilisez pas un extincteur dont le scellement a été brisé.

La distance d'attaque doit être d'au moins 3 m pour un extincteur à poudre et au moins 1 m pour un extincteur à mousse. Dirigez le jet d'extinction vers la base des flammes, JAMAIS SUR UNE FUITE DE GAZ.

Si l'incendie prend de l'ampleur, arrêtez toute tentative d'extinction, fermez les portes et les fenêtres de la pièce et évacuez les lieux.

- Si vous ne pouvez fuir, mettez le plus de portes entre le foyer et vous. Fermez bien toutes les portes et signalez votre présence dans la pièce où vous êtes réfugié.

Bouchez tous les interstices avec des serviettes mouillées.

Bouchez les orifices d'aération pour empêcher la fumée de pénétrer dans la pièce.

Si vous le pouvez arrosez la porte, elle résistera plus longtemps au feu

Installez-vous au sol pour respirer le plus longtemps possible de l'air frais et placer devant le nez et la bouche, un tissu mouillé.

Évacuation / Nom des personnes chargées de l'évacuation du personnel :

Nom :

Service :

Dès audition du signal sonore :

- Assurez-vous qu'il ne manque personne et que les locaux ont été complètement évacués ;
- Ne pas emprunter les ascenseurs ;
- Ne pas s'aventurer dans la fumée ;
- Toujours se diriger vers la sortie en empruntant les issues de secours dans le calme et ne jamais revenir en arrière ;
- Avant d'ouvrir une porte, touchez-la : si elle est brûlante, ne l'ouvrez pas. Utilisez un autre itinéraire ;
- Si le passage est libre, fermez la porte derrière vous sans la verrouiller ;
- Dirigez-vous vers la sortie de secours la plus proche. Fermez les portes derrière vous ;
- L'air frais se trouve au niveau du sol : évacuez en rampant pour ne pas inhaler de la fumée ;
- Allez à la rencontre des pompiers dès leur arrivée et fournissez-leur tous les renseignements.

Essais et visites périodiques du matériel :

☎ SAMU	15	☎ ANTI POISON	
☎ POLICE	17	☎ SOS MAINS	
☎ POMPIERS	18	☎ URGENCE EAU	
☎ URGENCE EUROPEEN	112	☎ ELECTRICITE	
☎ HOPITAL		☎ GAZ	

INTERDICTION DE FUMER



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

Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :

39 89 (0,15€/min depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

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.