****

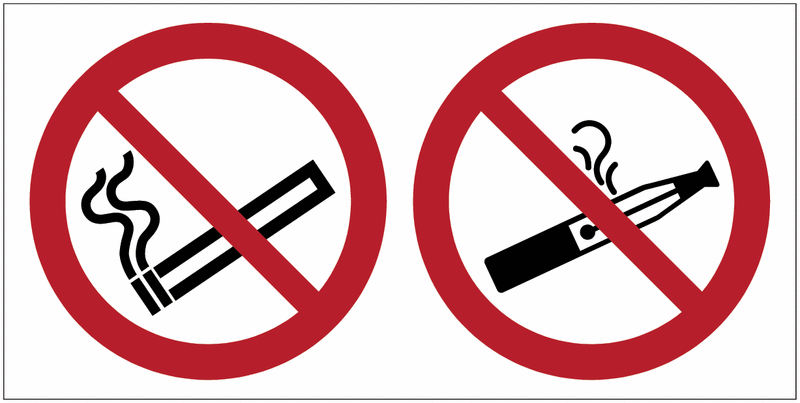
|  |  |
| --- | --- |
| **Entreprise** | |
| Nom de l’entreprise |  |
| Activité |  |
| Nombre de salariés |  |
| Adresse |  |
| Téléphone |  |
| **Horaires de travail** | |
| Lundi |  |
| Mardi |  |
| Mercredi |  |
| Jeudi |  |
| Vendredi |  |
| **Convention collective** | |
| Intitulé |  |
| IDCC – N° brochure |  |
| Lieu de consultation |  |
| Règlement intérieur |  |
| Lieu et modalités de consultation |  |
| **Médecin du travail** | |
| Nom du médecin |  |
| Service de santé au travail |  |
| Adresse |  |
| Téléphone |  |
| **Inspecteur du travail** | |
| Nom |  |
| Adresse |  |
| Téléphone |  |
| **Document Unique** | |
| Lieu et modalités de consultation |  |
| **Numéros d’urgence** | |
| http://www.ville-crangevrier.fr/var/ville_crangevrier/storage/images/mediatheque/vie-pratique/num-tel/331508-1-fre-FR/num-tel_x-large.jpg | |
| **Délégués du personnel (informer de la procédure de l’organisation des élections)** | |
|  | |
|  | |
|  | |
|  | |
|  | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes** *(Code du Travail)* | |
| *Article L.3221-1* | 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 L.3221-2* | 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 L.3221-3* | 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 L.3221-4* | 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 L.3221-5* | 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 L.3221-6* | 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, 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 L.3221-7* | 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 plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité. |
| *Article L.3221-8* | Lorsque survient un litige relatif à l’application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l’article L.1144-1 s’appliquent. |
| *Article L.3221-9* | Les inspecteurs du travail, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions. |
| *Article R. 3221-1* | 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 formulées au cours de celle-ci. |
| *Article R. 3221-2* | 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 prises pour l’application de ces articles. |
| *Article R.3222-1* | Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévues aux articles L.3221-2 à L.3221-6, est puni de l’amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. L’amende est appliquée autant de fois qu’il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.  La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal. |
| *Article R.3222-2* | Le fait de ne pas communiquer les éléments concourant à la détermination des rémunérations dans l’entreprise, en méconnaissance des dispositions de l’article R.3221-1, est puni de l’amende prévue pour les contraventions de la troisième classe. |
| *Article R.3222-3* | Le fait de ne pas afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l’embauche, les articles relatifs à l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l’article R.3221-2, est puni de l’amende prévue pour les contraventions de la troisième classe. |
|  |  |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Discriminations** *(Code pénal)*  ***Depuis 2014, l’obligation d’affichage de ces articles est remplacée par une obligation d’information « par tout moyen ».*** | |
| *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 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 l’origine, du 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 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 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* | 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 45000 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 une offre d’emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à condition fondée sur l’un des éléments visés à l’article 225-1 ou prévue à l’article 225-1-1 ;  5° A refuser d’accepter une personne à l’un des stages visés par le 2° de l’article L.412-8 du code de 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 75000 euros d’amende. |
| *Article 225-3* | Les dispositions de l’article précédent ne ont 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 statuaires 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 statuaires relatives à la fonction publique ;  6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d’un bien ou services 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* | 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 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. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Harcèlement sexuel et moral** *(Code pénal)*  ***Depuis 2014, l’obligation d’affichage de ces articles est remplacée par une obligation d’information « par tout moyen ».*** | |
| *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 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. |
| *(Code du travail)* |  |
| *Article L.1152-1* | Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. |
| *Article L.1152-2* | Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. |
| *Article L.1152-3* | Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul. |
| *Article L.1152-4* | 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 L.1152-5* | Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d’une sanction disciplinaire. |
| *Article L.1152-6* | Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l’entreprise s’estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.  Le choix du médiateur fait l’objet d’un accord entre les parties.  Le médiateur s’informe de l’état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu’il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.  Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. |
| *Article L.1153-1* | Aucun salarié ne doit subir des faits :  1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;  2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répété, 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. |
| *Article L.1153-2* | Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l’article L.1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n’ont pas été répétés. |
| *Article L.1153-3* | Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. |
| *Article L.1153-4* | Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-3 est nul. |
| *Article L.1153-5* | 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. |
| *Article L.1153-6* | Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d’une sanction disciplinaire. |

**INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER**

****

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

**39 89** (0.15€/min depuis une 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.

*Toute personne fumant dans un lieu à usage collectif soumis à l’interdiction de fumer, hors de l’emplacement spécifique réservé aux fumeurs, est passible d’une contravention de la 3ème classe qui lui fait encourir une amende forfaitaire de 68€.*

🢖Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d’application de l’interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif.

*Toute personne vapotant dans les lieux où s’applique l’interdiction est passible d’une contravention de la 2ème classe qui lui fait encourir une amende forfaitaire de 35€.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Consignes de sécurité** | | |
| **INCENDIE** | http://www.incendie-securite.fr/wp-content/uploads/2011/02/112-18-appel-des-pompiers-20-ans.jpg  **Gardez votre calme et donnez l’alerte**  **Appelez le 18 ou le 112** | |
| **Responsable(s) de l’évacuation en cas d’incendie et/ou personnel habilité :**  …………………………………………………………………………………….  ……………………………………………………………………………………. | |
| **http://www.bernard.fr/content/images/product/361790_berp_1_xnm.jpg?v=DtoI05Lu21_YFUs3Z6JPWg** | **🢧 Attaquez l’incendie à la base des flammes au moyen d’extincteurs sans prendre de risques et en respectant les distances de sécurité** |
| **EVACUATION** | http://www.apsi-formations.com/medias/ico_evac01.jpg | ***En cas de chaleur ou de fumée, baissez-vous, l’air frais est près du sol***  **🢧 Evacuez les locaux dès que vous entendez l’alerte et/ou l’alarme incendie**  **🢧 Suivez les consignes du responsable d’évacuation**  **🢧 Dirigez-vous vers les sorties de secours**  **🢧 N’utilisez jamais les ascenseurs ou les monte-charges pour évacuer**  **🢧 Fermez portes et fenêtres derrière vous, ne revenez pas en arrière**  ***Si les escaliers sont bloqués, manifestez votre présence aux fenêtres*** |
| http://t0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcTZn9qBeaGtD9wNpgnwm5i8tWAl0NwfnnuqopYW_RpD1vc7VjZwRFSq09t5yA | **🢧 Point de rassemblement :** ………………………………….  **🢧 Assurez-vous que tous vos collègues sont présents**  **🢧 En cas d’absence d’un collègue, alertez le responsable d’évacuation** |
| **ACCIDENT** | http://www.pays-sud-charente.com/static/fichiers/uploads/secourisme.jpg  https://upload.wikimedia.org/wikipedia/fr/d/de/SST_Sauveteur_Secouriste_du_Travail_logo.png | http://www.meyronnes.fr/sites/communo-senso.com/files/styles/listing/public/7/annuaire/440/samu.png?itok=r1V0XApb  **En cas d’accident, prévenir :**  **Lieu de rangement de la trousse de premiers secours :** …………………...  Sauveteurs secouristes du travail (SST) de l’entreprise :  ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………… |

A01-V02