

L’AFFICHAGE OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIES

Guide pratique

L'info pratique en droit du travail.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

Ce dossier spécial « panneaux d'affichage », s'adresse aux entreprises employant moins de 20 salariés. Elaboré par un expert en droit du travail, il contient des informations claires et très complètes sur vos obligations en matière d'affichage obligatoire. Ce dossier vous tient également informé des dernières normes à respecter. De nombreux conseils et mises en garde vous permettront de procéder à un affichage en conformité avec les obligations légales.

L'affichage obligatoire est une contrainte pesant sur l'employeur. Ces affichages visent avant tout à assurer la sécurité et l'information de tous les salariés.

Le non-respect de cette obligation peut vous exposer à un risque d'amende, dont la catégorie peut varier de la 3^{ème} à la 5^{ème} classe, soit de 450 Euros à 1500 Euros.

Attention, le contenu de cet affichage varie selon l'effectif de votre entreprise.

Ce dossier adressé aux entreprises de moins de 20 salariés contient :

I. Notice explicative

Comment procéder à un affichage en règle dans mon entreprise ?

- ✓ Quelles informations afficher ?
- ✓ Quelles spécificités respecter ?
- ✓ Comment gérer l'affichage syndical ?

Cette notice vous guidera dans la réalisation de vos affiches, vous permettant d'appréhender les contraintes auxquelles vous êtes soumis.

II. Affiches : 13 panneaux format A4 prêts à afficher

Description de vos affiches :

- ✓ [Horaires de travail](#)
- ✓ [Inspection du travail](#)
- ✓ [Médecine du travail](#)
- ✓ [Numéros de secours](#)
- ✓ [Ordre des départs en vacances](#)
- ✓ [Accords collectifs et conventions collectives \(dont accord de participation\)](#)
- ✓ [Egalité de rémunération](#)
- ✓ [Lutte contre les discriminations](#)
- ✓ [Lutte contre le harcèlement moral et sexuel](#)
- ✓ [Interdiction de fumer](#)
- ✓ [Règlement intérieur](#)

- ✓ [Elections professionnelles](#)

Le plus : [Consignes incendies](#)

- ✓ **Notice consigne d'incendie**

Cette notice vous guidera dans l'utilisation et la mise en place de vos affiches.

- ✓ **Affiches : panneau format A4 prêt à afficher**

III. Notice pour l’affichage

Le terme « affichage » désigne :

- l’obligation d’affichage imposée au chef d’entreprise dans le but d’assurer la publicité de certaines règles législatives et réglementaires ;
- le droit d’affichage accordé aux représentants du personnel pour informer les salariés de leurs projets et du résultat de leurs démarches.

A partir de cette notice, vous pouvez accéder aux modèles d’affichage de façon simplifiée. Par exemple, si vous souhaitez avoir un accès rapide au modèle concerné, vous pouvez cliquer, tout en maintenant la touche « Control » de votre clavier, sur l’expression « Horaires de travail ». Une fois sur le modèle d’affichage vous pouvez renouveler l’opération (cliquer, tout en maintenant la touche « Control » de votre clavier, sur l’expression « Horaires de travail ») afin de retourner sur la notice.

A. L’obligation d’affichage imposée au chef d’entreprise.

1. Cette obligation porte sur les informations suivantes :

a. Horaires de travail

L’employeur doit préciser par voie d’affichage :

- l’heure de début et de fin de chaque période de travail ;
- les heures et la durée du repos ;
- la composition des équipes si l’entreprise travaille par équipe ;
- les équipes et les horaires de nuit si l’entreprise est soumise au travail de nuit.

En cas de répartition des horaires de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année (conformément à l’article L3122-2 du Code du travail), le document comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation¹.

Dans tous les cas, le document est daté et signé par l’employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet².

Ces informations doivent être affichées dans tous les lieux normalement accessibles aux salariés.

b. Inspecteur du travail

¹ Article L3171-1 du Code du travail

² Article D3171-2 du Code du travail

Vous devez indiquer le nom, le numéro de téléphone, et l'adresse de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent³.

c. Médecin du travail

L'employeur affiche, dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs, l'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement⁴.

d. Services Secours d'urgence

L'employeur est tenu d'afficher dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs, l'adresse et le numéro d'appel des services de secours d'urgence⁵.

e. Ordre des départs en congés

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés⁶.

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période⁷.

f. Conventions et accords collectifs de travail (s'il en existe)

L'employeur doit afficher un avis comportant les intitulés des accords collectifs et de la convention collective applicable dans l'entreprise. Il doit informer les salariés du lieu et des modalités de consultation des textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise⁸.

g. Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Tous les établissements occupant du personnel féminin doivent afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où s'effectue l'embauche les textes de loi prohibant toutes discriminations relatives aux salaires.

³ Article D4711-1 du Code du travail

⁴ Article D4711-1 du Code du travail

⁵ Article D4711-1 du Code du travail

⁶ Article D3141-6 du Code du travail

⁷ Article D3141-5 du Code du travail

⁸ Article R2262-3 du Code du travail

L'employeur a pour obligation d'afficher les articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail⁹ dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

h. Lutte contre les discriminations

Une entreprise de moins de 20 salariés doit informer ses salariés des textes du Code pénal définissant la discrimination et déterminant les sanctions encourues par l'auteur d'une discrimination.

Il s'agit des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés du contenu de ces textes par tout moyen¹⁰. Il n'existe donc plus à proprement parler d'une obligation d'affichage¹¹.

i. Réglementation sur les harcèlements sexuel et moral

- En matière de harcèlement moral :

L'article L1152-4 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Il lui fait obligation d'afficher l'article 222-33-2 du Code pénal¹² – définissant et sanctionnant le harcèlement moral - dans les lieux de travail.

L'employeur doit informer les salariés du contenu de ces textes par tout moyen¹³. Il n'existe donc plus à proprement parler d'une obligation d'affichage¹⁴.

- En matière de harcèlement sexuel :

L'article L1153-5 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

L'employeur est tenu d'informer du contenu de l'article 222-33 du Code pénal – définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel – les salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche¹⁵. Là encore, l'obligation d'affichage à proprement

⁹ Article R3221-2 du Code du travail

¹⁰ Article L1142-6 du Code du travail

¹¹ Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014

¹² Loi n°2014-873 du 4 août 2014

¹³ Article L1152-4 du Code du travail

¹⁴ Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014

¹⁵ Article L1153-5 du Code du travail

parler a été supprimée¹⁶.

j. L'interdiction de fumer

Une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de fumer dans les lieux mentionnés.

Si vous disposez de locaux spécifiques aux fumeurs¹⁷, et s'ils sont bien conformes à la réglementation en vigueur, vous devez en outre afficher à l'entrée de ces locaux un avertissement sanitaire et rappeler l'interdiction pour les mineurs d'y accéder¹⁸.

Ce dossier est prêt à « afficher ».

Il comprend : 1 notice d'affichage + 1 affiche imprimables format A4 concernant la lutte contre le tabagisme + les modèles officiels de signalisation.

k. Règlement intérieur

L'employeur peut décider d'adopter un règlement intérieur quand bien même son entreprise comprend un effectif inférieur à 20 salariés, ceci participe d'une démarche volontaire de l'employeur. Il ne s'agit pas d'une obligation.

Le règlement intérieur doit être affiché dans l'entreprise, à une place convenable et aisément accessible¹⁹ :

- dans les lieux de travail ;
- dans les locaux ;
- et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Si l'entreprise comporte des établissements distincts, il doit être affiché dans chacun d'entre eux.

Afficher le règlement intérieur le rend opposable au salarié.

l. Consignes d'incendie

Dans les établissements, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables, une consigne de sécurité incendie est établie et affichée de manière très apparente²⁰.

Elle est affichée dans

¹⁶ Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014

¹⁷ Articles R3511-1 à R3511-3 du Code de la santé publique

¹⁸ Article R3511-6 du Code de la santé publique

¹⁹ Article R1321-1 du Code du travail

²⁰ Article R4227-37 du Code du travail

- chaque local pour :
 - les locaux dont l'effectif est supérieur à 5 personnes ;
 - les locaux ou les emplacements dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables, ainsi que des matières dans un état physique susceptible d'engendrer des risques d'explosion ou d'inflammation instantanée, ne contenant aucune source d'ignition telle que foyer, flamme, appareil pouvant donner lieu à production extérieure d'étincelles ni aucune surface susceptible de provoquer par sa température une auto-inflammation des substances, préparations ou matières précitées ;
 - les locaux dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées facilement inflammables ou des matières dans un état physique tel qu'elles sont susceptibles de prendre feu instantanément au contact d'une flamme ou d'une étincelle et de propager rapidement l'incendie ;
- chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

Dans les autres établissements, des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation des personnes présentes dans les locaux.

m. Elections professionnelles et listes électorales

L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour²¹.

Il doit également afficher les listes électorales par collège. Elles doivent mentionner : les nom et prénoms, la date de naissance et la date d'embauche des concernés²².

2. Obligation territoriale d'affichage

Ces informations doivent être affichées dans tous les lieux normalement accessibles aux salariés.

B. Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur²³.

Le défaut de mise en place de ces panneaux, par l'employeur, constitue un délit d'entrave.

²¹ Articles L2314-2 et L2324-3 du Code du travail

²² Cass. Soc. 20 mars 2002, n°00-60176

²³ Article L2142-3 du Code du travail

Il serait idéal de conclure un accord collectif prévoyant la taille, le nombre, la localisation de ces panneaux.

C. Quant à l'usage d'Internet, d'Intranet ou de la messagerie électronique

1. Affichage de l'employeur

Cet usage constituera un outil complémentaire à l'obligation légale d'affichage de l'employeur.

L'article L8113-6 du Code du travail prévoit la possibilité, par décret, de remplacer les supports papiers pour les registres et affichages par l'utilisation d'outils informatiques. Cependant, les décrets, actuellement en vigueur, ne traitent que des registres. Par conséquent, l'unique utilisation des outils informatiques pour ces affichages n'est pas possible.

2. Affichage syndical

Il en est de même quant aux affichages syndicaux au sein du siège social.
En revanche, l'usage des outils informatiques constituera l'unique moyen de communication dans les délégations.

II. Affiches modèle employeur :

HORAIREs de TRAVAIL

Périodes de travail et de repos :

Jour de la semaine	Début de la période de travail	Fin de la période de travail	Horaire de pause	Durée de pause
Lundi h..... h.....	de ... h... à ... h... min
Mardi h..... h.....	de ... h... à ... h... min
Mercredi h..... h.....	de ... h... à ... h... min
Jeudi h..... h.....	de ... h... à ... h... min
Vendredi h..... h.....	de ... h... à ... h... min
Samedi h..... h.....	de ... h... à ... h... min
Dimanche h..... h.....	de ... h... à ... h... min

Jours et heures de repos (si différent du dimanche) :..... (préciser)

Jours fériés légaux :

- le .../.../20..
- le .../.../20...
- le .../.../20...

- Travail par équipe : (préciser)

- Travail de nuit : (préciser)

- Cycle de travail : (préciser)

Le .../.../...

signature

INSPECTION du TRAVAIL

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de..... (*préciser le lieu de la DIRECCTE, l'inspecteur compétent relève de la section d'inspection dans la circonscription où est située l'entreprise*)

Inspecteur du Travail :

Nom : (*à préciser*)

Adresse : (*à préciser*)

Téléphone : (*à préciser*)

MEDECINE DU TRAVAIL

Nom du médecin : (*à préciser*)

Adresse : (*à préciser*)

Téléphone : (*à préciser*)

SERVICES DE SECOURS D'URGENCE

Pompiers : 18

SAMU : 15

Police : 17

Gendarmerie : (*préciser*)

Ambulance : (*préciser*)

Hôpital : (*préciser*)

Médecin : (*préciser*)

Sos Médecin : (*préciser*)

Numéro d'appel d'urgence européen : 12

Numéro d'urgence pour les personnes sourdes et malentendantes : 114

Urgences EDF : (*préciser*)

Urgences GDF : (*préciser*)

Services des eaux : (*préciser*)

Centre antipoison : (*préciser*)

Mairie : (*préciser*)

Services vétérinaires : (*préciser*)

ORDRE DES DEPARTS EN CONGES

Compte tenu des critères légaux, des souhaits exprimés ainsi que des impératifs de l'entreprise, l'ordre des départs en congés du 1^{er} mai au 31 octobre (préciser l'année), est fixé comme suit :

Mai (préciser l'année) :

Nom, Prénom	Date
	du au

Juin (préciser l'année) :

Nom, Prénom	Date
	du au

Juillet (préciser l'année) :

Nom, Prénom	Date
	du au

Août (préciser l'année) :

Nom, Prénom	Date
	du au

Septembre (préciser l'année) :

Nom, Prénom	Date
	du au
	du au

	du au
	du au

Octobre (*préciser l'année*) :

Nom, Prénom	Date
	du au

Fait à (*préciser*), le (*préciser*).

Signature

ACCORDS COLLECTIFS ET CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

Intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise :
 (préciser)

ACCORDS COLLECTIFS	Date de signature
Objet :	
<i>Accord Aménagement et Réduction du temps de travail</i>	
<i>Accord Compte Epargne Temps</i>	
<i>Accord Intéressement</i>	
<i>Protocole d'Accord sur la Nomenclature des Emplois</i>	
<i>Accord sur les conditions générales d'Emploi des personnels</i>	
<i>Accord sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel</i>	
<i>Accord sur la grille salariale et classification des postes</i>	

Lieu où ces accords ou conventions collectives sont consultables gratuitement et modalités de consultation :

Afin de prendre connaissance des textes conventionnels applicables au sein de notre entreprise, veuillez vous adresser à..... (préciser le nom et la fonction de la personne concernée).

Le bureau de *Madame/ Monsieur.....* (indiquer le nom de la personne) est situé..... (préciser le lieu où se situe le bureau, le poste de la personne concernée). Les horaires d'ouverture du bureau sont les suivants :

- le matin de H àH (préciser les horaires)
- l'après-midi de..... H àH (préciser les horaires)

La consultation des documents conventionnels peut avoir lieu pendant le temps de présence des salariés dans l'entreprise mais ne doit pas occasionner de gêne importante dans l'accomplissement du travail (vous pouvez éventuellement préciser les cas visés, par exemple, éviter de venir consulter les textes en cas de forte affluence de clientèle, pour les salariés directement affectés à l'accueil de clients ou bien encore préciser que les salariés affectés à un même service ne peuvent pas consulter les textes au même moment, etc...).

Nous vous rappelons que la consultation des textes conventionnels est gratuite.

Les textes consultés devront être restitués une fois leur consultation achevée.

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ARTICLES L.3221-1 à L.3221-7 DU 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 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.

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ARTICLES L. 225-1 à L. 225-4 DU CODE PENAL

ARTICLE L.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 moeurs, 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, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, 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.

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 L.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 L.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 ;

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 L.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 L.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.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

ARTICLES 225-1 à 225-4 DU CODE PENAL

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 moeurs, 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, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, 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 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 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 ;

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

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.

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

ARTICLES 222-33 et 222-33-2 du CODE PENAL

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 euros 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.



L'INTERDICTION DE FUMER DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

ARTICLES R. 3511-1 à R. 3511- 8 ET R. 3512-2 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE

ARTICLE R. 3511-1

L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3511-7 s'applique :

- 1° Dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;
- 2° Dans les moyens de transport collectif ;
- 3° Dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.

ARTICLE R. 3511-2

L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs au sein des lieux mentionnés à l'article R. 3511-1 et créés, le cas échéant, par la personne ou l'organisme responsable des lieux.

Ces emplacements ne peuvent être aménagés au sein des établissements d'enseignement publics et privés, des centres de formation des apprentis, des établissements destinés à ou régulièrement utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs et des établissements de santé.

ARTICLE R. 3511-3

Les emplacements réservés mentionnés à l'article R. 3511-2 sont des salles closes, affectées à la consommation de tabac et dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure.

Ils respectent les normes suivantes :

- 1° Etre équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif est entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment. Le local est maintenu en dépression continue d'au moins cinq pascals par rapport aux pièces communicantes ;
- 2° Etre dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;
- 3° Ne pas constituer un lieu de passage ;
- 4° Présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement au sein duquel les emplacements sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 mètre carrés.

ARTICLE R. 3511-4

L'installateur ou la personne assurant la maintenance du dispositif de ventilation mécanique atteste que celui-ci permet de respecter les exigences mentionnées au 1° de l'article R. 3511-3. Le responsable de l'établissement est tenu de produire cette attestation à l'occasion de tout contrôle et de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif.

ARTICLE R. 3511-5

Dans les établissements dont les salariés relèvent du code du travail, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumises à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et du médecin du travail.

Dans les administrations et établissements publics dont les personnels relèvent des titres Ier à IV du statut général de la fonction publique, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumises à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du comité technique.

Dans le cas où un tel emplacement a été créé, ces consultations sont renouvelées tous les deux ans..

ARTICLE R. 3511-6

Dans les lieux mentionnés à l'article R. 3511-1, une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer. Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par arrêté du ministre chargé de la santé.

Le même arrêté fixe le modèle de l'avertissement sanitaire à apposer à l'entrée des espaces mentionnés à l'article R. 3511-2.

ARTICLE R. 3511-7

Les dispositions de la présente section s'appliquent sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment celles du titre III du livre II du code du travail.

ARTICLE R. 3511-8

Les mineurs ne peuvent accéder aux emplacements mentionnés au premier alinéa de l'article R. 3511-2.

ARTICLE R. 3512-2

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R. 3511-1, de :

- 1° Ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R. 3511-6 ;
- 2° Mettre à la disposition de fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions des articles R. 3511-2 et R. 3511-3 ;
- 3° Favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de cette interdiction.

INTERDICTION DE FUMER



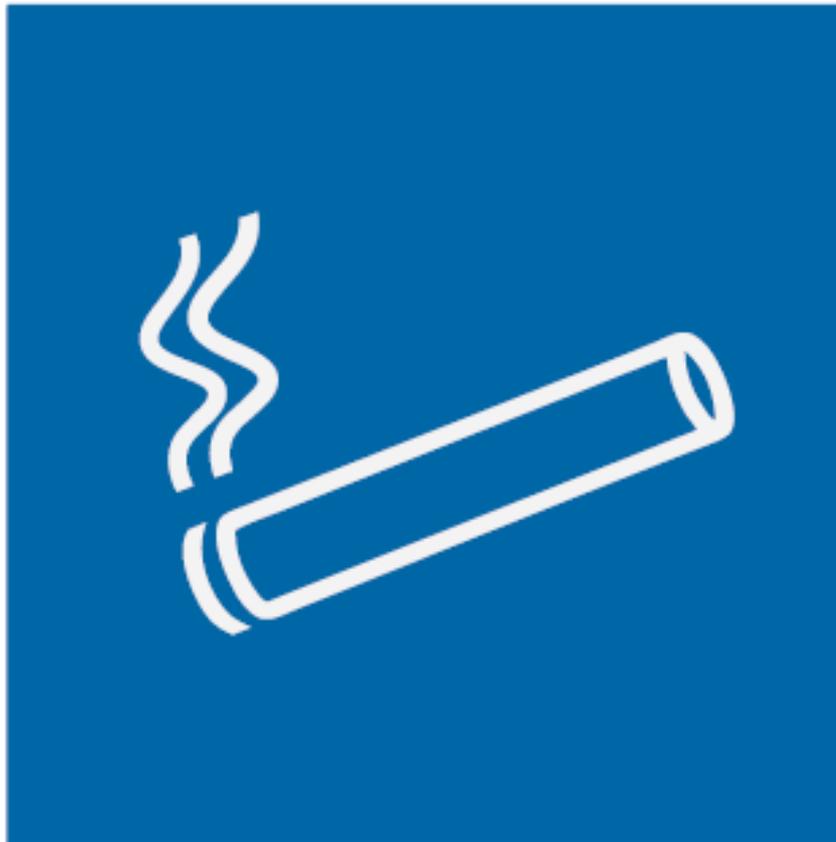
Fumer ici vous expose à une amende forfaitaire de 68€
ou à des poursuites judiciaires.

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.

EMPLACEMENT FUMEURS

Interdit aux mineurs de moins de 18 ans



Fumer augmente les risques de maladies cardiaques et pulmonaires mortelles.

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.

LE REGLEMENT INTERIEUR

A noter : le contenu du règlement intérieur doit être conforme aux prescriptions de l'article L1321-1 et 2 du Code du travail.

Elections professionnelles

Information à l'attention de l'ensemble du personnel

Nous vous informons de la préparation de l'organisation d'élections afin de procéder au renouvellement (ou à la mise en place) de (préciser l'instance concernée).

Sous réserve de l'approbation des parties concernées, la date envisagée pour le 1^{er} tour de scrutin est le :

Jour/mois/année de .. heures à .. heures.

Le cas échéant, la direction procédera à l'affichage du protocole d'accord préélectoral fixant le cadre et les modalités d'organisation du renouvellement des mandats, conformément au calendrier qui sera définitivement validé.

Fait à (lieu), le (date)

Signature

Listes électorales

OBJET : (préciser les élections professionnelles concernées : élection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise...).

Liste électorale du collègue (préciser) :

Nom et prénom	Date de naissance	Date d'embauche

Liste électorale du collègue (préciser) :

Nom et prénom	Date de naissance	Date d'embauche

Fait à (lieu), le (date)

Signature

A noter : les listes électorales doivent être affichées au moins 4 jours avant les élections

CONSIGNES INCENDIE

A. Comment utiliser les consignes d'incendie dans mon entreprise ?

1. Contenu de la consigne incendie

La consigne de sécurité incendie indique²⁴ :

- le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
- les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
- les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;
- les moyens d'alerte ;
- les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
- le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

2. Registre de sécurité obligatoire

Il comporte les documents pour la vérification et le contrôle que les entreprises sont obligées d'effectuer au titre de l'hygiène et de la sécurité.

Ces documents ne sont pas obligatoirement regroupés dans un registre, mais ce regroupement facilite la consultation par l'inspecteur du travail, les agents de services et de prévention de sécurité sociale, les membres du comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel et le médecin du travail.

Ce document doit contenir les observations et mises en demeure de l'inspection du travail.

²⁴ Article R4227-38 du Code du travail

Ce registre doit être conservé 5 ans.

3. L'extincteur

Un extincteur de 6 litres minimum doit être installé dans toute entreprise de 200 mètres carré de plancher.

Néanmoins il existe une obligation pour les entreprises manipulant des matières facilement inflammables d'avoir un nombre d'extincteur approprié au risque encouru par la manipulation de ces matières.

4. Le système d'alarme sonore

L'utilisation d'un système d'alarme sonore en cas d'incendie est obligatoire dans les entreprises qui manipulent des matières facilement inflammables.

B. Utiliser le modèle de consigne incendie

1. Alerte en cas d'incendie

Vous devez compléter le numéro du centre de secours le plus proche.

Vous devez préciser le nom et éventuellement le service dans lequel se trouvent les personnes chargées d'avertir les sapeurs-pompiers, ainsi que l'adresse et le numéro de téléphone du service de secours de premier appel.

Vous pouvez éventuellement préciser le message à transmettre en cas d'incendie.

La diffusion de l'alarme ne se fera pas toujours pas une sirène, elle pourra être effectuée par téléphone, réseau de sonneries ou de sirènes, par la voix, par haut-parleur.....

Dans le cas où l'alarme est diffusée par téléphone, veuillez indiquer les numéros à composer.

2. Plan de l'établissement

Il est nécessaire de joindre à ces consignes à incendie un ou plusieurs plans de l'établissement pour la désignation et la localisation du matériel de lutte contre le feu.

Ce plan devra indiquer les différents endroits où se trouvent :

- les extincteurs ;
- les personnes chargées de mettre le matériel en action et celles chargées de diriger l'évacuation ;

- les robinets d'incendie, et tous les moyens de lutte fixes ou mobiles contre les incendies ;
- le fléchage des différents itinéraires d'évacuation ;
- les issues ;
- les dégagements et cloisonnement principaux ;
- les divers locaux techniques et autres locaux à risques particuliers ;
- les dispositifs et commandes de sécurité ;
- les alarmes.

Il est nécessaire d'avoir au moins un plan d'évacuation par secteur de l'établissement (ou par atelier de production, par zone de stockage, par activité, par étage).
Il doit être présenté sous forme de pancarte inaltérable.

3. Evacuation

Vous devez préciser quel est le type de signal sonore qui annoncera l'incendie.

Vous devez indiquer les personnes chargées de donner l'ordre d'évacuer, leurs noms, leurs services ou zone.

Ces personnes doivent être déterminées en raison de leurs fonctions habituelles de responsabilité hiérarchique.

Elles devront recenser les personnes évacuées.

Pour l'évacuation des personnes, vous pouvez préciser dans le plan d'évacuation, les sorties à utiliser en cas d'incendie.

Dans le cas où votre entreprise embauche des personnes handicapées, veuillez préciser les mesures spécifiques prévues pour leur évacuation.

4. Visites et essais périodiques

Les essais et des visites périodiques du matériel et des exercices ont lieu au moins tous les 6 mois. Les dates et les observations qu'ils peuvent susciter sont consignées sur un registre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail²⁵.

Ce registre doit être conservé pendant 5 ans.

Ils consistent à effectuer des exercices au cours desquels le personnel s'entraîne à réagir lors d'un sinistre.

²⁵ Article R4227-39 du Code du travail

▪ Exemple à remplir et à afficher

Voici l'exemple que vous devez compléter avant tout affichage :



CONSIGNES D'INCENDIE



ALERTE

Toute personne découvrant un début de feu doit :

- mettre en œuvre tous les moyens de première intervention sans attendre l'arrivée du personnel spécialement désigné
- donner immédiatement l'alerte dans l'établissement

Alerte dans l'établissement :

Prévenez votre supérieur hiérarchique ou à défaut,

Le responsable sécurité : (préciser)

Tel : (préciser)

Le standard téléphonique : (préciser)

Tel : (préciser)

Le gardien de l'immeuble : (préciser)

Tel : (préciser)

Alerte à un service d'urgence :

En cas d'extrême urgence, ou en cas d'impossibilité de joindre les personnes ci-dessus, prévenez directement (en précisant le lieu exact et la nature du sinistre (odeur de brûlé, type de feu, ...)) :

POMPIERS : (préciser)

SAMU : (préciser)

POLICE : (préciser)



EXTINCTION ET LUTTE CONTRE LE SINISTRE

Matériel d'extinction et de secours :

Emplacement des extincteurs les plus proches : (préciser)

Emplacement de la bouche d'incendie et du robinet les plus proches :
..... (préciser)

Responsable pour l'utilisation du matériel d'extinction :
(préciser)

- Essayez d'éteindre le feu avec un extincteur, sans prendre de risque
- Fermez les portes et les fenêtres
- Pensez à couper le gaz ou l'électricité



EVACUATION

Dès l'audition du signal d'évacuation

Description du signal d'évacuation : (préciser téléphone, sonnerie, sirène, ordre, ...)

- Restez calme, ne cédez pas à la panique
- Dirigez-vous, sans courir, vers les sorties les plus proches
- Ne revenez pas en arrière sans y avoir été invité

- Suivez les indications du **responsable évacuation** :
(préciser)
- N'utilisez pas les ascenseurs ou monte-charges
- En cas de chaleur et de fumée, baissez-vous, l'air est plus respirable au sol
- Rejoignez le point de rassemblement : (préciser)



VISITES ET ESSAIS PERIODIQUES DU

MATERIEL

Code du travail Article R.4227-39

(A mettre à jour au moins tous les 6 mois)

Dernière visite avec test du matériel : (préciser)

Prochaine visite : (préciser)

Dernier exercice collectif : (préciser)

Temps d'évacuation : (préciser)

Observations : (préciser)

Prochain exercice : (préciser)