



MÉDECIN DU TRAVAIL

Nom

Adresse

Tél. Secrétariat

Tél. Accueil centre

INSPECTEUR DU TRAVAIL

Nom

Adresse

Tél.

CENTRE DE SECOURS LE PLUS PROCHE

Centre

Adresse

Tél.

MATÉRIEL D'EXTINCTION ET DE SECOURS

Emplacement

Type de moyens
d'extinction

Date de contrôle /
visite

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Raison Sociale

Tél.

Mail

Adresse

NUMÉROS D'URGENCE

SAMU | POLICE | POMPIERS
15 | 17 | 18

DISCRIMINATION
08 1000 5000

CENTRE ANTIPOISON

SOS MAIN

HÔPITAL
LE PLUS PROCHE

URGENCE
ÉLECTRICITÉ

APPEL
D'URGENCE
112

APPEL
D'URGENCE POUR
PERSONNES AYANT
DES DIFFICULTÉS
À PARLER
OU À ENTENDRE

114

URGENCE
EAU

URGENCE
GAZ

SAUVETEURS / SECOURISTES DANS L'ENTREPRISE

Nom

Poste

Tél.

PERSONNES CHARGÉES DE DIRIGER L'ÉVACUATION

Nom

Poste

Tél.

CONSIGNES INCENDIE

(obligatoire pour les entreprises à partir de 50 salariés),
Depuis le 1^{er} juin 2013, ces consignes doivent être faites selon la Norme X 08-070

NUMÉROS D'URGENCE



INCENDIE
18 OU 112



POLICE 17



SAMU 15

VOUS DÉCOUVREZ UN DÉBUT D'INCENDIE



Gardez votre calme
ALERTEZ LES POMPIERS
Alerter les habitants de l'immeuble



DIRIGEZ-VOUS VERS LES SORTIES OU ISSUES DE SECOURS SANS PRÉCIPITATION
N'utilisez pas les ascenseurs ou monte-charges



Dans la fumée, baissez-vous, l'air frais est prêt du sol.
RENDEZ-VOUS AU POINT DE RASSEMBLEMENT PRÉVU
Lieu de rassemblement :

LUTTER CONTRE L'INCENDIE



Ne mettez jamais votre vie en danger
Coupez le gaz et l'électricité
Attaquez le foyer à la base au moyen des extincteurs



Si l'incendie prend de l'ampleur, arrêtez toute tentative d'extinction
Fermez les portes et les fenêtres
Évacuez les lieux

PRÉVENTION



N'encombrez pas les abords des moyens de secours
Réparez les moyens de lutte contre l'incendie
Laissez libres les dégagements et les issues

INTERDICTION DE FUMER DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE



Interdiction de fumer
et de vaper

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Lieu de consultation :

Modalités de consultation :

HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL

	Matin	Après-midi	Nuit	Équipe
Lundi				
Mardi				
Mercredi				
Jeudi				
Vendredi				
Samedi				
Dimanche				

COMMUNICATIONS SYNDICALES

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Poste	Nom et prénom	Coordonnées

INFORMATIONS OBLIGATOIRES

CAISSE DES CONGÉS PAYÉS

Caisse de :

Adresse :

Téléphone :

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

(Tenu à disposition par tout moyen pour les entreprises à partir de 20 salariés)

Lieu de consultation :

Modalités de consultation :

CONVENTION COLLECTIVE

Intitulé :

Lieu de consultation :

Modalités de consultation :

ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL SIGNÉS

Objet	Date

ACCORD DE PARTICIPATION

Objet	Date

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Procédure d'organisation des élections	Date

JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRES

ORDRE DES DÉPARTS EN CONGÉS

Nom et prénom	Date de départ	Date de retour

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

CODE PENAL

ARTICLE 225-1 : ARTICLE 225-1 : 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 qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte ou sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, 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 qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, ou sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, 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 : 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 225-1-2 : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

ARTICLE 225-2 : La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, 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 aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 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 aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 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'aptitude médicale 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 : 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 peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;

Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 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 HARCÈLEMENT MORAL

CODE PENAL

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.

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

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'utiliser 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.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES

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 ou 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 promotions 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.