

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## NUMÉROS UTILES

### SERVICE D'URGENCE LE PLUS PROCHE :

POMPIERS 18

SAMU 15

CENTRE ANTI  
POISON (ANGERS)  
02 41 48 21 21

POLICE  
GENDARMERIE  
17

TOUTES  
URGENCES  
112

SOURDS/MUETS  
114

DÉFENSEUR DES DROITS/ LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS  
09 69 39 00 00

## INSPECTION DU TRAVAIL

Nom de l'inspecteur : .....

Adresse : .....

Téléphone : .....

Horaires : .....

## SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL : SANTÉ AU TRAVAIL 72

Nom du médecin du travail : .....

Adresse : .....

Téléphone : .....

Horaires : .....

## CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE

### PERSONNE(S) RESPONSABLE(S) DU MATÉRIEL DE SECOURS :

### PERSONNE(S) CARGÉES(S) D'ORGANISER L'ÉVACUATION :

### NOMBRE D'EXTINCTEURS :

### LOCALISATION :



### POINTS DE RASSEMBLEMENT :

## ÉVACUATION DES LIEUX :

- Garder son calme, ne pas paniquer et ne pas courir.
- Au déclenchement de l'alerte, se diriger vers l'issue de secours la plus proche en suivant la signalisation pour rejoindre le point de rassemblement. Ne pas prendre le temps de rassembler ses affaires personnelles. Ne jamais retourner en arrière.
- Utiliser les escaliers et non pas les ascenseurs.
- En cas de fumées, se protéger le nez et la bouche et se rapprocher du sol (l'air frais est près du sol).
- Signaler aux secours toute personne absente et attendre l'accord du coordinateur pour retourner à son poste.

## HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Lundi : de ..h.. à ..h.. et de ..h.. à ..h..

Mardi : de ..h.. à ..h.. et de ..h.. à ..h..

Mercredi : de ..h.. à ..h.. et de ..h.. à ..h..

Jeudi : de ..h.. à ..h.. et de ..h.. à ..h..

Vendredi : de ..h.. à ..h.. et de ..h.. à ..h..

Samedi : de ..h.. à ..h.. et de ..h.. à ..h..

Dimanche : de ..h.. à ..h.. et de ..h.. à ..h..

Repos hebdomadaire : .....

Autres informations horaires/durée de travail : .....

## CONVENTION COLLECTIVE

Convention collective applicable dans l'entreprise: .....

Lieu de consultation : .....

Pour les entreprises du bâtiment/travaux publics et artistes  
du spectacle : raison sociale et adresse de la caisse des  
congrés payés : .....

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**ART. L3221-1. du Code du travail.** Les dispositions des articles L3221-2 à L3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

**ART. 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.

**ART. 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.

**ART. 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.

**ART. 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.

**ART. 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 L3221-2.

**ART. 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 L3221-2 à L3221-6, 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.

## TEXTES APPLICABLES À L'ENTREPRISE

### DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Lieu de consultation : .....

Heures et jours de consultation : .....

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Lieu de consultation : .....

Heures et jours de consultation : .....

### ACCORDS COLLECTIFS APPLICABLES

Accords sur : .....

Lieu de consultation : .....

Heures et jours de consultation : .....

### PÉRIODE DE CONGÉS ET FERMETURE

Lieu de consultation : .....

Heures et jours de consultation : .....

## LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

**Article 222-33. du Code pénal.** 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.

**Article 222-33-2. du Code pénal.** Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

**Article 225-1. du Code pénal.** Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation 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 225-2. du Code pénal.** La discrimination définie à l'article 225-1, 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 ; 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 ; 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stades 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.** 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 ; 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 le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ; 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

**Article 225-3-1. 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 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 : 1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ; 2° Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

## INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER



Pour arrêter de fumer, faites-vous aider en appelant le  
39 89 (0,15 €/min depuis un poste fixe) ou sur [www.tabac-info-service.fr](http://www.tabac-info-service.fr)  
• 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.  
• Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif  
• Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 fixant les conditions de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.