

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

ENTREPRISE :

Sécurité

Services d'urgence : -----

Pharmacie de l'entreprise : -----

Pompiers : 18
Police / gendarmerie : 17
SAMU : 15
Toutes urgences : 112
Centre antipoison :

Médecine du travail :

Adresse : -----

Téléphone : -----

Document Unique d'Evaluation des Risques
dans l'entreprise (DUER) :

Modalités de consultation : -----

Convention Collective applicable :

Références : -----

Modalités de consultation : -----

Accords collectifs applicables :

Références : -----

Modalités de consultation : -----

Inspection du travail

Nom de l'inspecteur : -----

Adresse : -----

Téléphone : -----

Consignes en cas d'incendie

Intervenants : -----

Nombre d'extincteurs : -----

Points de rassemblement : -----

Au déclenchement de l'alarme :

- Conservez votre calme
- Dirigez-vous vers l'issue de secours la plus proche sans retourner chercher vos affaires personnelles
- Rejoignez le point de rassemblement et assurez-vous que vos collègues sont bien présents
- Signalez aux secours toute personne absente
- Dans la fumée baissez-vous : l'air frais est près du sol
- Avant d'ouvrir une porte, touchez-la et si elle est brûlante passez par une autre sortie

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

Pour l'hôtellerie :

Registre des horaires de service : -----

Repos hebdomadaire : -----

Période de prise des congés : -----

Ordre des départs en congé : -----



Fumer ou vapoter dans l'entreprise vous expose à une amende forfaitaire d'un montant pouvant aller de 35 ou 68€ à 450€, ou à des poursuites judiciaires

Pour arrêter de fumer faites-vous aider en appelant Tabac Info Service au 3989 ou en allant sur le site tabac.gouv.fr



La plateforme RH de la MDEPN est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et Inclusion" 2014 – 2020



o **Egalité hommes / femmes (Loi n°1079 du 5 août 2014 – Articles du Code du travail**

Art 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.

Art 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.

Art 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.

Art 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.

Art 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.

Art 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 professionnelle 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.

Art 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.

Art 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 oeuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

o **Discrimination** :

Code du travail article L1142-6 – Code pénal articles 225-1 à 225-4

o **Harcèlement** :

Article L1152-1 du Code du travail : « aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 »

Article L1153-1 du Code du travail : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. »

Voir les articles du Code Pénal ci-dessous

Défenseur des droits : 09 69 39 00 00

• Gérard GLÉNAT - Cité administrative - Rue Claude Bernard 24016 PÉRIGUEUX - Tél : 05 53 46 75 53 - Permanence : LUNDI (APRES-MIDI) - gerard.glenat@defenseurdesdroits.fr

• Jacques BOURGUIGNON - Sous-préfecture de Bergerac - BERGERAC CEDEX - 16, place Gambetta 24108 BERGERAC CEDEX - Tél : 05 47 24 16 22 - Permanence : LUNDI (MATIN) - iacques.bourguignon@defenseurdesdroits.fr

Charte de l'emploi saisonnier : l'entreprise ----- s'engage





La plateforme RH de la MDEPN est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et Inclusion" 2014 2020



Discrimination (Code pénal articles 225-1 à 225-4) :

Art. 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 moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Art. 225-1-1 et 225-1-2 : 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. 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.

Art. 225-2 : 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 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.

Art. 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

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.

Art. 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.

Art. 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 encourrent, 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.

Harcèlement sexuel

Art. 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 :

1o Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2o Sur un mineur de quinze ans ;

3o 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 ;

4o 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 ;

5o Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Art. 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