

AFFICHAGE OBLIGATOIRE



Ce document est à compléter et a pour objet de consigner tous les textes obligatoires à afficher au siège de votre entreprise et sur vos chantiers. L'affichage doit se faire dans les lieux accessibles aux salariés (ex : hall d'accueil, salle de repos, vestiaires...) Pensez à actualiser les informations en cas de changement de personnels et/ou organisation

NUMEROS UTILES

Numéros d'urgence			
Secouriste(s) entreprise :		Centre anti poison :	
SAMU	15	SOS Mains :	
Police :	17	Urgence Eau :	
Sapeurs-pompiers :	18	Urgence électricité :	
Appel d'urgence :	112 et 114 (pour les malentendants)	Urgence Gaz :	

Médecin du travail

Cabinet :			
Adresse :			
Téléphone :		Nom :	


Inspecteur du travail

M / Mme :			
Adresse :			
Téléphone :			

CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE

Consignes en cas d'incendie

APPELER LES POMPIERS : 18 ou 112

Noms des intervenants/secouristes :	
Nombre et localisation des extincteurs: <i>(NB : Vous pouvez conserver un extincteur dans votre véhicule pour l'avoir toujours avec vous)</i>	
Point de rassemblement :	
Evacuation des lieux, consignes :	<ul style="list-style-type: none">• Ne pas paniquer, garder son calme• Rejoindre le point de rassemblement et vous assurer que vos collègues sont bien présents,• Au déclenchement de l'alerte, dirigez-vous calmement vers l'issue de secours la plus proche, ne retournez pas chercher vos affaires personnelles,• Sur chantier, éloigner vous au maximum de la zone dangereuse• Toujours toucher la porte avant de l'ouvrir, si elle est brûlante ne pas l'ouvrir et passer par une autre sortie,• Dans la fumée, baissez-vous, l'air frais est près du sol,• Signaler aux secours toute personne absente.

HORAIRES DE TRAVAIL

Horaires de travail	
	Matin / Après midi
Lundi	
Mardi	
Mercredi	
Jeudi	
Vendredi	
Samedi	
Dimanche	

Préciser les jours et durées des repos (ex samedi / dimanche)

TEXTES APPLICABLES A L'ENTREPRISE

Convention collective

Lieu de consultation :	
Modalités de consultation :	

Règlement intérieur (si plus de 20 salariés) ou note de service

Lieu de consultation :	
Modalités de consultation :	

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Lieu de consultation :	
Modalités de consultation :	

COMITE D'ENTREPRISE

Comité Social et Economique (CSE) ex CHSCT

Lieu de consultation :	
Modalités de consultation :	

INFORMATIONS SYNDICALES (si plus de 10 salariés)

Préciser l'organisation des élections, liste électorale, procès-verbal de carence...

NOM et Prénom	Lieu de travail	Collège			
		Cadre		Salarié	
		titulaire	suppléant	titulaire	suppléant

INTERDICTION DE FUMER ET VAPOTER



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

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

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

39 89 (0,15€/min, depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

www.direct-signaletique.com

Fumer vous expose à une amende de 450 euros
Vapoter vous expose à une amende de 150 euros

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 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 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.

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 ;
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.

ARTICLE 225-3-1 DU CODE PENAL 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 PENAL 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.

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 et sexuel

Article 222-33 (CODE PENAL)

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 (CODE PENAL)

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.