



Nom de l'entreprise :

Adresse :

Téléphone :

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

➤ **DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES** (Article R.4121-4 code du travail)

Lieu de consultation :

➤ **SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL** (Articles R.4514-5 et D.4711-1 code du travail)

Médecin du Travail :

Service : Service de santé au Travail du Haut Vivarais

Adresse : 461 Rue de la Lombardière – CS 60010

07430 DAVEZIEUX

Téléphone : 04.75.67.72.90

Mail : davezieux@santetrav.fr

➤ **INSPECTION DU TRAVAIL** (Article D.4711-1 code du travail)

Nom de l'inspecteur :

Adresse : DIRECCTE Auvergne Rhône Alpes

Unité Départementale Ardèche

Rue André Philip

07000 Privas

Téléphone : 04.75.66.74.74

Mail : ara-ud07.direction@direccte.gouv.fr

➤ **CONVENTION COLLECTIVE** (Articles R.2262-1 et R.2262-3 code du travail)

Intitulé/N° Convention :

Lieu ou moyen de consultation :

➤ **RÈGLEMENT INTÉRIEUR** (Article R.1321-1 code du travail)

Obligatoire à partir de 20 salariés

Lieu ou moyen de consultation :

➤ **HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL ET REPOS HEBDOMADAIRE**

(Articles L.3171-1 ; D.3171-2 à 3 ; R3172-1 à 9 code du travail)

	Matin	Après-midi
Lundi :	-	-
Mardi :	-	-
Mercredi :	-	-
Jeudi :	-	-
Vendredi :	-	-
Samedi :	-	-
Dimanche :	-	-
Jours hebdomadaires de repos :		



- **CONGÉS PAYÉS** (Articles D.3141-6 et D.3141-28 code du travail)
Caisse de congés payés (*employeurs du bâtiment et artistes du spectacle*)
Raison sociale :
Adresse :

Ordre des départs en congés :

EN CAS D'ACCIDENT

APPELER

▪ *Un sauveteur secouriste du travail*



- | | |
|---------|-------------|
| ○ Nom : | Téléphone : |
| ○ Nom : | Téléphone : |
| ○ Nom : | Téléphone : |
| ○ Nom : | Téléphone : |

▪ *Les services de secours d'urgence*

18	
• POMPIERS	
15	
• SAMU	
112	
• N°Européen	

Le message d'alerte doit contenir :

- l'identité de l'appelant et le numéro d'appel,
- le lieu précis de l'accident
- les circonstances : type d'accident, existence éventuelle d'un risque de sur-accident...
- le nombre de victimes
- l'état des victimes
- les gestes de secours réalisés ou en cours

La personne qui transmet l'alerte ne doit raccrocher que sur ordre de son correspondant.
Dans la mesure du possible, il convient d'envoyer une personne au devant des secours afin de les guider au sein de l'entreprise.


EN CAS D'INCENDIE



18 ou 112

- **Toute personne témoin d'un départ de feu doit :**
 1. Garder son calme
 2. Appeler les pompiers ou la personne en chargée d'appeler les pompiers
 3. Donner l'alarme
 4. Mettre les moyens en œuvre sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés


- **CENTRE DE SECOURS LE PLUS PROCHE :**
Téléphone :


- **TYPE DE MATÉRIEL D'EXTINCTION :**

 -
 -
 -

- **PERSONNES FORMÉES POUR UTILISER L'EXTINCTEUR :**
 -
 -
 -

- **PERSONNE DÉSIGNÉE POUR APPELER LES SAPEURS-POMPIERS :**
 -

- **PERSONNES CHARGÉES DE DIRIGER L'ÉVACUATION DES TRAVAILLEURS :**
 -
 -
 -

- **MOYENS D'ALERTE :**

 -
 -

- **POINT DE RASSEMBLEMENT DES VICTIMES :**

 -

- **MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES :**

- **INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER**
(Articles R.3512-7 - R.3513-3 code de la santé publique – Article R.4227-23 code du travail)

INTERDICTION DE FUMER



**Fumer ici vous expose
à une amende
de 450 euros.**

Articles [R.3512-2](#) et [R.3512-3](#)
du Code de la santé publique (CSP).
Articles [R.3515-2](#) du CSP
et article [131-13](#) du Code pénal.

INTERDICTION DE VAPOTER



**Vapoter ici vous expose
à une amende
de 150 euros.**

Article [L.3513-6](#) du CSP.
Article [R.3515-7](#) du CSP
et article [131-13](#) du Code pénal.

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

39 89

(0,15 €/min depuis un poste fixe, Tabac info service)



➤ **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES (Article R.3221-2 code du travail)**

ARTICLES L.3221-1 À 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. À 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.

➤ **DISCRIMINATIONS (Article L.1142-6 code du travail et Article 9 de la loi n°2001-1066)**

HALDE : Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Téléphone : 0810 005 000

ARTICLES 225-1 À 4 DU CODE PÉNAL

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 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 handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, 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, 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, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, 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° À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° À 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° À 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° À 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.

➤ **HARCÈLEMENT MORAL** (Article L.1152-4 code du travail)

ARTICLE 222-33-2 DU CODE PÉNAL

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.

➤ **HARCÈLEMENT SEXUEL** (Article L.1153-5 code du travail)

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 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.



➤ **DÉLÈGUES DU PERSONNEL** (Articles L.2311-1 à 4 code du travail)

A partir de 11 salariés

Année :

Délégués du personnel :

Nom et prénom	Emplacement du poste de travail

Procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel (ou du comité d'entreprise à partir de 50 salariés) :

➤ **COMITE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**
(Articles L.4742-1 et R4613-8 code du travail)

A partir de 50 salariés

Année :

Membres du CHSCT :

Nom et prénom	Emplacement du poste de travail

➤ **ACCORD DE PARTICIPATION** (Article D3323-12 code du travail)

A partir de 50 salariés



- **DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (DUP) :** (Article L.2326-1 et suiv. code du travail)
Entreprises de moins 300 salariés : Si mis en place

Année :

Membres :

Nom et prénom	Emplacement du poste de travail

- **INSTANCES REGROUPÉES OU DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL CONVENTIONNEL :**
(Article L.2391-1 et suiv. code du travail)
Entreprises d'au moins 300 salariés : Si mis en place

Année :

Membres :

Nom et prénom	Emplacement du poste de travail

A titre d'information, liste non exhaustive de fournisseurs de panneaux d'affichage :

- <https://www2.editions-tissot.fr>
- <https://www.juritravail.com>
- <https://www.affichagecodedutravail.fr/>
- <https://www.manutan.fr>