



L’AFFICHAGE OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES ARTISANALES



Union Européenne
L’action Développeur de
l’Alternance est cofinancée
par l’Union Européenne.
L’Europe s’engage en Haute-
Normandie avec le FSE.



**Chambre de Métiers
et de l’Artisanat**

Seine-Maritime

Mise à jour Octobre 2011

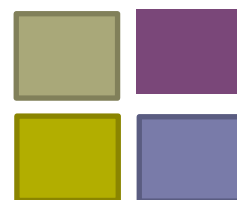
Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste
pour adapter au besoin les règles au cas par cas

SOMMAIRE



L'affichage obligatoire.....	p.3
Coordonnées de l'Inspecteur du travail.....	p.7
Coordonnées du médecin du travail.	p.7
Horaires collectifs de travail.	p.7
Intitulé de la convention collective.	p.7
Numéros des services de secours, d'urgences, Pompiers, SAMU.....	p.8
Document Unique, lieu et mode de consultation. (<i>Nouveau décret n°2008-- 1347 ,d'informer le salarié...</i>)	p.8
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) noms et postes de travail.	p.8
Consigne incendie.	p.9
Ordre de départ en congés.	P11
Caisse des congés payés.....	p.11
Repos hebdomadaires lorsque le repos est donné un autre jour que le dimanche.....	p.11
Textes et affichettes concernant l'Interdiction de fumer.	p.12
Textes concernant la prévention du harcèlement sexuel ou moral.....	p.15
Textes concernant la lutte contres les discriminations.	p.17
Textes concernant l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.....	p.19
Adresses utiles.....	P.22

L'affichage obligatoire



L'employeur est tenu d'afficher certaines règles législatives et réglementaires, qui visent avant tout, à assurer la sécurité et l'information de tous les salariés.

Quelles sont les entreprises concernées:

Toute entreprise, tout secteur d'activité, à partir de 1 salarié.

Quelle que soit la taille de l'entreprise il convient d'afficher:

Accord collectif de travail.

Coordonnées de l'Inspecteur du travail.

Coordonnées du médecin du travail.

Document Unique, lieu et mode de consultation. (*Nouveau décret n°2008--1347, d'informer le salarié...*)

Horaires collectifs de travail.

Intitulé de la convention collective.

Numéros des services de secours, d'urgences, Pompiers, SAMU...

Ordre de départ en congés.

Repos hebdomadaires lorsque le repos est donné un autre jour que le dimanche.

Textes et affichettes concernant l'Interdiction de fumer.

Textes concernant la lutte contre les discriminations.

Textes concernant la prévention du harcèlement sexuel ou moral.

Textes concernant l'égalité de rémunération entre les Hommes et les Femmes.

Dans les entreprises de 20 salariés et plus, il convient de rajouter:

Règlement intérieur.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés ou les entreprises dans lesquelles sont utilisées des matières inflammables, il convient de rajouter:

Consigne incendie.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) noms et postes de travail.

A rajouter selon le cas :

Chambre d'allaitement dans les entreprises occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans.

Élections des représentants du personnel (tous les 4 ans) **entreprises de plus de 11 salariés.**

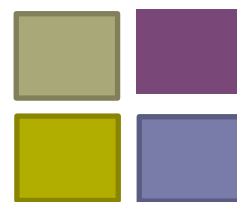
Participation aux résultats.

Priorité de réembauche après un licenciement économique.

A quel endroit mettre l'affichage obligatoire:

Lieu d'embauche, salles de repos, tableau d'affichage...

L'affichage obligatoire



Le terme « affichage » désigne :

- ✓ l'obligation d'affichage imposée au chef d'entreprise dans le but d'assurer la publicité de certaines règles législatives et réglementaires ;
- ✓ le droit d'affichage accordé aux représentants du personnel pour informer les salariés de leurs projets et du résultat de leurs démarches.

1. L'obligation d'affichage imposée au chef d'entreprise.

a) Horaires de travail

- ✓ Vous devez préciser par voie d'affichage la composition des équipes si votre entreprise travaille par équipe
- ✓ Vous devez préciser par voie d'affichage les équipes et les horaires de nuit si votre entreprise est soumise au travail de nuit.

b) Inspecteur du travail

Vous devez indiquer le nom, le numéro de téléphone, et l'adresse de l'inspecteur du travail rattaché à votre entreprise.

c) Médecin du travail

Vous devez indiquer le nom du docteur de la médecine du travail, l'adresse de la médecine du travail, et le numéro de téléphone.

d) Services Secours d'urgence

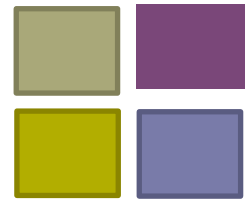
N'oubliez pas de compléter le numéro d'EDF-GDF ainsi que le numéro du centre anti-poison le plus proche de votre entreprise.

e) Ordre des départs en vacances :

Il est à afficher au moins deux mois avant l'ouverture de la période légale de vacances.

L'ordre des départs des salariés en vacances est défini par :

- ✓ la situation de famille du salarié
- ✓ les enfants
- ✓ les possibilités de congé du conjoint



f) Conventions et accords collectifs de travail (s'il en existe)

L'employeur doit renseigner les salariés sur le nom de la convention collective ainsi que sur le lieu où elle est consultable gratuitement. L'employeur doit également afficher les accords collectifs signés dans l'entreprise ou au niveau nationale.

g) Egalité de rémunération en les hommes et les femmes

Tous les établissements occupant du personnel féminin doivent afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où s'effectue l'embauche les textes de loi prohibant toute discriminations dans les salaires. **L'affichage de telle consigne est conseillé, mais il n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 20 salariés.**

h) Egalité professionnelle

L'affichage des textes du Code du travail concernant le respect de l'égalité professionnelle n'est plus obligatoire depuis la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. L'employeur doit par ailleurs engager des actions positives pour remédier à ce type de problèmes.

i) Lutte contre les discriminations

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations impose à l'employeur d'afficher dans les lieux de travail ou à la porte des locaux où se fait l'embauche les articles 225-1 à 225-4 du Code pénal.

j) Réglementation sur les harcèlements sexuel et moral :

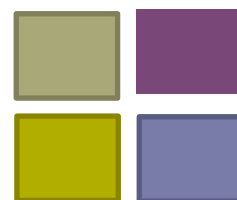
L'employeur n'est pas obligé d'afficher les textes de lois concernant le harcèlement moral ou sexuel, mais il a l'obligation de tout faire pour lutter contre ce type de délit. Attention, cet affichage n'est pas suffisant, pour décharger l'employeur d'une éventuelle responsabilité.

En cas de problème, il faudra engager des actions positives.

k) L'interdiction de fumer

L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail. Une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer dans les lieux mentionnés et indique les emplacements mis à la disposition des fumeurs.

Affichage obligatoire code du travail



Entreprise

Société:

Forme
juridique:

Activité:

Nombre de
salariés:

Téléphone:

Adresse:

Horaires de travail

Du lundi au jeudi de : h à h

Le vendredi de: h à h

Temps de pause journalier pour l'ensemble
du personnel:

Jours fériés légaux pour l'année 2011: Le / /
Le / /
Le / /

Convention collective

Intitulé:

Lieu de consultation:

Modalité de consultation:

Inspection du travail

Inspection de:

Adresse:

Téléphone:

Nom:

Médecin du travail

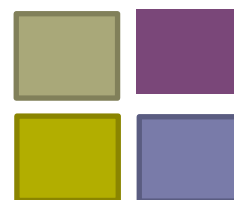
Cabinet:

Adresse:

Téléphone:

Nom:

Affichage obligatoire code du travail



Numéros d'urgence

Samu:	15	Centre anti poison:
Police:	17	Sos mains:
Sapeurs pompiers:	18	Urgence eau:
Appel d'urgence:	112	Urgence électricité:
Discrimination:	08 1000 5000	Urgence gaz:

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Lieu de consultation:

Modalité de consultation:

Règlement intérieur

Lieu de consultation:

Modalité de consultation:

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

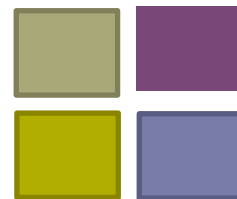
Lieu d'affichage de la liste des membres:

Modalité de consultation:

Ordre de départ en congés

NOM Prénom	Date de départ	Date de retour

Consignes incendie



Consignes d'incendie informations élémentaires.

Lorsque l'alarme incendie émet, sortez sans délai et appelez les pompiers à partir d'un endroit sûr.

Assurez-vous que tous les occupants ont bien évacué le bâtiment.

Ne retournez jamais à l'intérieur d'un bâtiment en feu.

Il convient avant tout de **garder son sang-froid** pour pouvoir réagir de manière adéquate. Les principales règles en cas d'incendie sont :

Alertez les secours et donnez les informations adéquates;

Alertez les occupants de tout l'immeuble;

Essayez d'éteindre l'incendie avec les moyens en votre possession

Evacuez et rendez-vous sur le lieu de rassemblement prévu

Assurez-vous **qu'il ne manque personne** et que les locaux ont été complètement évacués

Lutter contre l'incendie

Si vous décidez de lutter contre l'incendie, **ne mettez jamais votre vie en danger.**

N'essayez jamais d'**éteindre un feu de gaz** (gaz naturel, butane, propane,...) si vous ne pouvez pas **fermer préalablement le robinet.**

Si vous vous trouvez face à un départ de feu, vous pouvez combattre le début d'incendie avec les moyens d'extinction disponibles (extincteur, couverture anti-feu). Utilisez éventuellement un tuyau d'arrosage en attendant l'arrivée des pompiers.

Si vous devez quitter la pièce pour aller chercher l'extincteur par exemple, **fermez toutes les portes derrière vous** ainsi que toutes celles que vous rencontrez sur votre passage.

Contenir l'incendie

Si l'**incendie prend de l'ampleur**, et que vous ne pouvez sortir du bâtiment, arrêtez toute tentative d'extinction, **refermez la porte de la pièce** et si vous pouvez, arrosez-la avec un tuyau d'arrosage.

Si le feu est à l'intérieur d'une pièce, d'un bureau, dans l'escalier par exemple, pensez qu'une porte peut vous protéger. Arrosez-la pour prolonger sa résistance.

Mettez le plus de portes entre le foyer et vous. Fermez bien toutes les portes et signalez votre présence dans la pièce où vous êtes réfugié (de préférence un local qui comporte un robinet d'eau) en suspendant un drap à une fenêtre laissée entrouverte.

Evacuer les lieux

Les règles de base en cas d'évacuation :

Ne pas emprunter les ascenseurs

Ne pas s'aventurer dans la fumée

Toujours se diriger vers la sortie

Avant d'ouvrir une porte, touchez-là, avec le dos de la main : si elle est brûlante, ne l'ouvrez pas. Utilisez un autre itinéraire de sortie.

Dirigez-vous vers la sortie de secours la plus proche.

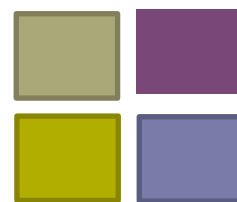
Fermez la porte de secours derrière vous; les portes ralentissent la progression de l'incendie.

L'air frais se trouve au niveau du sol : baissez vous pour ne pas inhaler de la fumée.

Avant de sortir refermez les portes et fenêtres derrière vous .

Rassemblez toutes les personnes au lieu défini pour l'évacuation : vérifiez que personne ne manque sinon attendez les secours et informez-les de cette disparition.

Allez à la rencontre des sapeurs pompiers dès leur arrivée et fournissez-leur tous les renseignements que vous possédez sur l'incendie (personne manquante, la pièce d'origine du feu, les produits dangereux que vous possédez et leur localisation).



CONSIGNES INCENDIE

NUMEROS D'URGENCES



INCENDIE
18 ou 112



POLICE
17



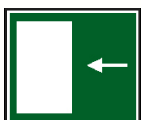
SAMU
15

VOUS DECOUVREZ UN DEBUT D'INCENDIE



GARDEZ VOTRE CALME
ALERTER LES POMPIERS
ALERTER LE STANDARD OU LA DIRECTION
ALERTER LES OCCUPANTS DE LA MAISON OU DE L'IMMEUBLE

DES L'AUDITION DU SIGNAL SONORE (ALARME INCENDIE)



GARDEZ VOTRE CALME
RESPECTEZ LES CONSIGNES DE SECURITE
DIRIGEZ-VOUS VERS LES SORTIES OU ISSUES DE SECOURS SANS PRECIPITATION
N'UTILISEZ PAS LES ASCENSEURS OU MONTE-CHARGES



DANS LA FUMEE, BAISSÉZ-VOUS, L'AIR FRAIS EST PRÉT DU SOL
RENDEZ VOUS AU POINT DE RASSEMBLEMENT PRÉVU
ASSUREZ VOUS QU'IL NE MANQUE PERSONNE

LUTTER CONTRE L'INCENDIE FACE A UNE DEPART DE FEU



NE METTEZ JAMAIS VOTRE VIE EN DANGER
COUPER LE GAZ ET L'ELECTRICITE
ATTAQUEZ LE FOYER A SA BASE AU MOYEN DES EXTINCTEURS APPROPRIES
SI L'INCENDIE PREND DE L'AMPLEUR ARRÊTEZ TOUTE TENTATIVE D'EXTINCTION

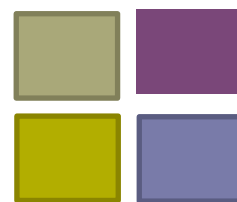


FERMER LES PORTES ET LES FENETRES
EVACUEZ LES LIEUX

PREVENTION



N'ENCOMBREZ PAS LES ABORDS DES MOYENS DE SECOURS
REPEREZ LES MOYENS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE
NE VOUS GAREZ JAMAIS PRES DES POTEAUX OU BOUCHES D'INCENDIE
LAISSEZ LIBRES LES DEGAGEMENTS ET LES ISSUES



NUMEROS D'URGENCES



INCENDIE
18 ou 112



POLICE
17



SAMU
15

CENTRE DE SECOURS LE PLUS PROCHE

CENTRE DE	
ADRESSE	
TELEPHONE	

MATERIEL D'EXTINCTION ET DE SECOURS

DATE

EMPLACEMENT	TYPE ET MOYEN D'EXTINCTION	ESSAIS/VISITES

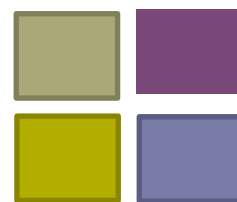
SECOURISTES DANS L'ENTREPRISE

POSTE	NOM ET PRENOM

PERSONNES CHARGES DE DIRIGER L'EVACUATION

POSTE	NOM ET PRENOM

Congés et repos hebdomadaire



Ordre de départ en congés

NOM Prénom	Date de départ	Date de retour

A noter : l'ordre des départs en vacances des salariés est définis par : la situation de famille du salarié (les enfants, les possibilités du conjoint) et l'ancienneté.

Caisse des congés payés

Caisse de :

Adresse:

Téléphone:

Repos hebdomadaire (si autre que le dimanche)

NOM Prénom	Date de départ	Date de retour

Interdiction de fumer



Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif. (Articles L3511-1 et suivant du Code de Santé Publique)

Article L3511-1

Sont considérés comme produits du tabac les produits destinés à être fumés, prisés, mâchés ou sucés, dès lors qu'ils sont, même partiellement, constitués de tabac, ainsi que les produits destinés à être fumés même s'ils ne contiennent pas de tabac, à la seule exclusion des produits qui sont destinés à un usage médicamenteux, au sens du troisième alinéa (2°) de l'article 564 decies du code général des impôts.

Est considéré comme ingrédient toute substance ou tout composant autre que les feuilles et autres parties naturelles ou non transformées de la plante du tabac, utilisés dans la fabrication ou la préparation d'un produit du tabac et encore présents dans le produit fini, même sous une forme modifiée, y compris le papier, le filtre, les encres et les colles.

Art. R. 3511-1

L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3511-7 s'applique :

- 1° Dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;
- 2° Dans les moyens de transport collectif ;
- 3° Dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.

Art. R. 3511-2

L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs au sein des lieux mentionnés à l'article R. 3511-1 et créés, le cas échéant, par la personne ou l'organisme responsable des lieux.

Ces emplacements ne peuvent être aménagés au sein des établissements d'enseignement publics et privés, des centres de formation des apprentis, des établissements destinés à ou régulièrement utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs et des établissements de santé.

Art. R. 3511-3

Les emplacements réservés mentionnés à l'article R. 3511-2 sont des salles closes, affectées à la consommation de tabac et dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure.

Ils respectent les normes suivantes :

- 1° Être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif est entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment. Le local est maintenu en dépression continue d'au moins cinq pascals par rapport aux pièces communicantes ;
- 2° Être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;
- 3° Ne pas constituer un lieu de passage ;
- 4° Présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement au sein duquel les emplacements sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 m².



Art. R. 3511-4

L'installateur ou la personne assurant la maintenance du dispositif de ventilation mécanique atteste que celui-ci permet de respecter les exigences mentionnées au 1° de l'article R. 3511-3. Le responsable de l'établissement est tenu de produire cette attestation à l'occasion de tout contrôle et de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif.

Art. R. 3511-5

Dans les établissements dont les salariés relèvent du code du travail, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en oeuvre sont soumises à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et du médecin du travail.

Dans les administrations et établissements publics dont les personnels relèvent des titres Ier à IV du statut général de la fonction publique, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en oeuvre sont soumises à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du comité technique paritaire.

Dans le cas où un tel emplacement a été créé, ces consultations sont renouvelées tous les deux ans. Art. R. 3511-6 - Dans les lieux mentionnés à l'article R. 3511-1, une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer. Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par arrêté du ministre chargé de la santé.

Le même arrêté fixe le modèle de l'avertissement sanitaire à apposer à l'entrée des espaces mentionnés à l'article R. 3511-2.

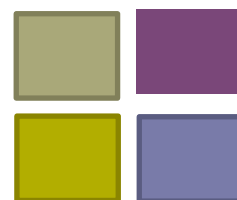
Art. R. 3511-7

Les dispositions de la présente section s'appliquent sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment celles du titre III du livre II du code du travail.

Art. R. 3511-8

Les mineurs de moins de seize ans ne peuvent accéder aux emplacements mentionnés au premier alinéa de l'article R. 3511-2."

Interdiction de fumer



INTERDICTION DE FUMER



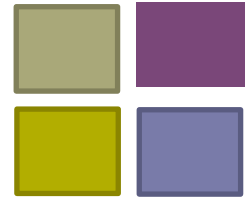
Fumer ici vous expose à une amende forfaitaire de 68€
ou à des poursuites judiciaires.

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

0 825 309 310 (0,15€/min, Tabac Info Service)

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.

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel



ARTICLE L. 1152-1 Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 L. 1152-2 Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

ARTICLE L. 1152-3 Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

ARTICLE L. 1152-4 L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

ARTICLE L. 1152-5 Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE L. 1152-6 Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

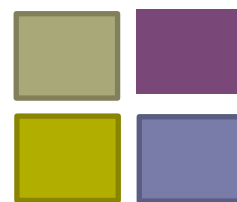
ARTICLE L. 1153-1 Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

ARTICLE L. 1153-2 Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel.

ARTICLE L. 1153-3 Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

ARTICLE L. 1153-4 Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

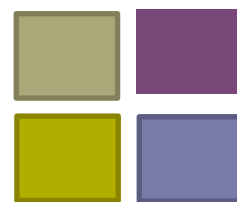
ARTICLE L. 1153-5 L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. *ARTICLE L. 1153-6* Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.



ARTICLE L.1154-1 Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

ARTICLE L.1154-2 Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Lutte contre les discriminations

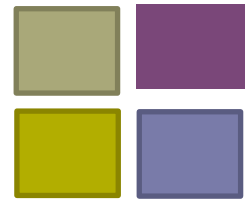


ARTICLE 225-1 Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques 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 pré-disposition 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.

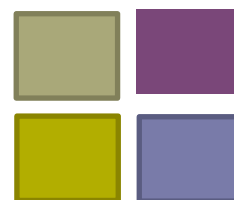
ARTICLE 225-4 DU CODE PENAL Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

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

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes



Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article L123-1 Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- c) Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

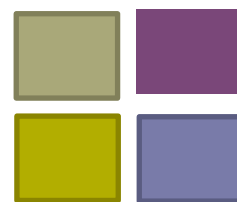
En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

Article L123-2 Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

Article L123-3 Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9° de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-4.



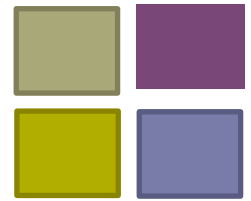
Article L123-4 Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-25. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en oeuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce plan s'applique, sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi.

Article L123-4-1 Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les articles L. 123-3 et L. 123-4, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Article L123-5 Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du présent code est également applicable.

Article L123-6 Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un candidat à un emploi ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Article L123-7 Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-7 est affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.



Rémunérations

Article L140-2 Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre 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 travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. 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. 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.

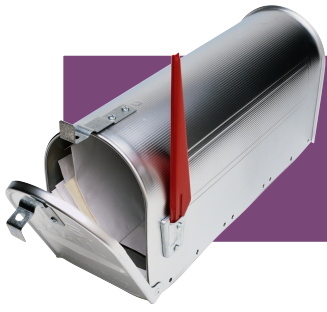
Article L140-3 Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Article L140-4 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'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 et L. 140-3, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

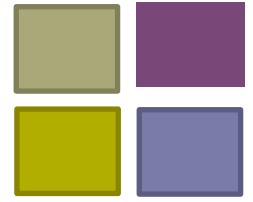
Article L140-5 Les dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le code du travail et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

Article L140-6 Les inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, de veiller à l'application des articles L. 140-2 et L. 140-3 ci-dessus ; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire de constater les infractions à ces dispositions.

Article L140-7 -Dans les établissements occupant du personnel féminin, le texte des articles L. 140-2 à L. 140-6 et celui du présent article sont affichés [*publicité*] dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.



ADRESSES UTILES



CMA 76 (siège)
135 boulevard de l'Europe
76043 Rouen Cedex 1
Tél: 02 32 18 23 23
www.cma76.fr

INSPECTION DU TRAVAIL
Cité administrative
2, rue Saint Sever
76032 Rouen Cedex
Tél. : 02 32 18 98 98

DIRECCTE HAUTE NORMANDIE (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*)
14, avenue Aristide Briand
76108 Rouen Cedex
Tél. : 02 32 76 16 20

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE:
50 Avenue de Bretagne - 76039 Rouen Cedex
Tél: 0811 46 78 18
www.ameli.fr