

NOTICE

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...

Afin de les visualiser vous devez avoir installer sur votre ordinateur un logiciel capable de lire les fichiers PDF.

Ex: Adobe® Reader®

Le PDF de type formulaire vous permet de compléter directement sur votre ordinateur les champs en surbrillance .

Pour mettre les champs en surbrillance avec Adobe Reader activez le bouton du menu en haut à droite:

« Mettre les champs en surbrillance »

Pour remplir les champs en surbrillance:

Avec la souris, pointer la zone et entrer votre texte.

La mise en forme est automatique ainsi que la couleur du texte

Une fois votre texte saisi vous pouvez passer à la cellule suivante.

A tout moment vous pouvez modifier les cellules précédemment remplies.

Imprimez le formulaire rempli pour en éditer une ou plusieurs copies.

Vous pouvez éditer un nombre illimité de copie.

Avertissements:

L'affichage ne peut être vendu.

Adobe® Reader® est une marque déposée par la société Adobe®

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

Entreprise	
Société :	
Forme juridique	
Activité	
Nombre de salariés	
Téléphone	
Adresse :	

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

Caisse des congés payés	
Caisse de	:
Adresse	:
Téléphone	:

Convention collective	
Intitulé	:
Lieu de consultation	:
Modalité de consultation	:

Inspection du travail	
Inspection de	:
Adresse	:
Téléphone	:
	Nom :

Médecin du travail	
Cabinet	:
Adresse	:
Téléphone	:
	Nom :

Numéros d'urgences	
SAMU	15
POLICE	17
SAPEURS POMPIERS	18
APPEL D'URGENCE	112
DISCRIMINATION	08 1000 5000
CENTRE ANTI POISON	:
SOS MAINS	:
URGENCE EAU	:
URGENCE ELECTRICITE	:
URGENCE GAZ	:

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels DUERP

Lieu de consultation :

Modalité de consultation :

Nouvelle obligation: mise en place par Décret 2008-1347 décembre 2008. Pour plus d'information voir dernière page du dossier ou www.ysco.fr

Règlement intérieur

Obligatoire pour les entreprise de plus 19 salariés

Lieu de consultation :

Modalité de consultation :

CHSCT

Obligatoire pour les entreprise de plus 49 salariés

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

Lieu d'affichage de la liste des membres :

Modalité de consultation :

Accords Collectifs de travail signés

S'ils en existes

Objet :

Date jj/mm/aa

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

Egalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes

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, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

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.

ARTICLE L. 3221-8 Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 1144-1 s'appliquent.

ARTICLE L. 3221-9 Les inspecteurs du travail, 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, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

ARTICLE R. 3221-2 Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles [L. 3221-1](#) à [L. 3221-7](#) sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

Article L1144-1 Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié 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.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

ARTICLE L. 1142-1 Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° 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 sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° 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.

ARTICLE L. 1142-2 Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés 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.

ARTICLE L1142-3 Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;

2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;

3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;

4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;

5° Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;

6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

ARTICLE L. 1142-4 Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;

2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE L. 1142-5

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-23 et L. 2232-25 ;

3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

2/2

ARTICLE L. 1142-6 Le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à l'entrée des locaux de travail.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application de ces articles.

ARTICLE L. 1143-1 Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57.

ARTICLE L. 1143-2 Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

ARTICLE L. 1143-3 Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

ARTICLE L. 1144-1 Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié 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.

ARTICLE L. 1144-2 Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action 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 d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

ARTICLE L. 1144-3

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 le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 en raison de cette action en justice.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil des prud'hommes lui alloue :

1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;

2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

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 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

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

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.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif

ARTICLE R.3511-1 L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif prévue à l'article L. 3511-7 s'applique :
Dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail ;

ARTICLE 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.

ARTICLE 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° Etre 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° Etre 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 mètre carrés.

ARTICLE 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.

ARTICLE 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 œuvre 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 œuvre 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.

ARTICLE 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.

ARTICLE 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.

ARTICLE R.3512-2 Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R. 3511-1, de :

1° Ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R. 3511-6 ;

2° Mettre à la disposition de fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions des art. R.3511-2 et R.3511-3 ;

3° Favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de cette interdiction.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE CODE DU TRAVAIL

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

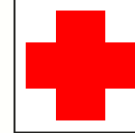
NUMEROS D'URGENCES



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, BAISSER-VOUS, L'AIR FRAIS EST PRET DU SOL**
- RENDEZ VOUS AU POINT DE RASSEMBLEMENT PREVU**
- 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**

CONSIGNES INCENDIE

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

ENPLACEMENT	TYPE ET MOYEN D'EXTINCTION	ESSAIS/VISITES

SECOURISTES DANS L'ENTREPRISE

POSTE	NOM ET PRENOM

PERSONNES CHARGEES DE DIRIGER L'EVACUATION

POSTE	NOM ET PRENOM

INFORMATION DOCUMENT UNIQUE

Document Unique d'évaluation des risques professionnels , DUERP

Le document Unique ?

C'est un document réalisé sous l'autorité de l'employeur, qui consigne tous les facteurs de risques détectés et évalués dans l'entreprise, sous la forme d'un diagnostic systématique auxquels les salariés peuvent être exposés.

Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels et le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Toute entreprise, tout secteur d'activité, toute forme juridique, secteur public compris, à partir de 1 salarié.

Le contenu du document Unique

1) Identifier les dangers : le danger est la propriété ou capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail, de causer un dommage pour la santé des travailleurs.

2) Analyser les risques : c'est le résultat de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers.

Document unique une obligation légale.

La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 a rendu le DUEvRP, le document unique d'évaluation des risques professionnels, obligatoire.

Le décret no 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, définit: les principes, la méthode...

Article R4121-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Mise en garde:

Le non-respect , qualifié comme faute inexcusable par les tribunaux, expose le chef d'entreprise à de fortes amendes et en cas de récidives, peut s'élever à plusieurs milliers d'euros! De 1500 à 3000 euros en cas de récidive.

En cas d'accident de travail ou maladie professionnelle. La responsabilité de l'entreprise et de l'employeur peut être engagée.

Pour l'entreprise:

- Une majoration des cotisations.
- Réparation du préjudice.
- Une amende allant de 75 000 à 225 000 euros.

Pour l'employeur:

- Le dirigeant risque un an d'emprisonnement assorti d'une forte amende.

Plus d'information sur: www.ysco.fr
[Document Unique d'évaluation des risques professionnels](#)