Santé au Travail
Sambre-Avesnois

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

| NUMÉROS UTILES | |
|---|---|
| SAMU | 15 |
| Police/Gendarmerie | 17 |
| Pompiers | 18 |
| Toutes urgences | 112<br>114 (pour personnes sourdes et malentendantes) |
| Centre antipoison Lille | 0 800 59 59 59 |
| Défenseur des droits | 09 69 39 00 00 |

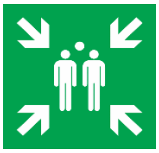
| MÉDECIN DU TRAVAIL | |
|---|---|
| SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL | SANTÉ AU TRAVAIL SAMBRE AVESNOIS |
| Adresse | 24 Rue Romain Duchateau 59720 LOUVROIL |
| Nom du Médecin du travail | |
| Numéro de téléphone | 03 27 53 31 31 |
| Horaires | 08h00-12h00 / 13h15-17h00<br>16h00 le vendredi |

| INSPECTION DU TRAVAIL | |
|---|---|
| SERVICE | |
| Adresse | |
| Nom de l'inspecteur du travail | |
| Numéro de téléphone | |
| Horaires | |

V1 – 09/2022

Santé au Travail
Sambre-Avesnois

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

| CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE | |
|---|---|
| Noms des intervenants/secouristes | |
| Nombre et localisation des extincteurs | |
| Point de rassemblement |  |
| Évacuation des lieux, consignes | • Ne pas paniquer, garder son calme<br>• Rejoindre le point de rassemblement et vous assurer que vos collègues sont bien présents<br>• Au déclenchement de l'alerte, dirigez-vous calmement vers l'issue de secours la plus proche, ne retournez pas rechercher vos affaires personnelles<br>• Toujours toucher la porte avant de l'ouvrir, si elle est brûlante ne pas l'ouvrir et passer par une autre sortie<br>• Dans la fumée, baissez-vous, l'air frais est près du sol<br>• Signalez aux secours toute personne absente |

Santé au Travail
Sambre-Avesnois

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL

| | MATIN | APRES- MIDI |
|---|---|---|
| **LUNDI** | | |
| **MARDI** | | |
| **MERCREDI** | | |
| **JEUDI** | | |
| **VENDREDI** | | |
| **SAMEDI** | | |
| **DIMANCHE** | | |

## CONGÉS PAYÉS

Période de prise de congés *(Doit être affiché deux mois avant le début des congés)*

Ordre des départs en congés :

ou Lieu de consultation **:**



24 Rue Romain Duchateau 59720 LOUVROIL Tél. 03 27 53 31 31 www.sante-travail-sa.fr

Santé au Travail
Sambre-Avesnois

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## INTERDICTION DE FUMER ET VAPOTER

**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**

**Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 fixant les conditions de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif**

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

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

**39 89**

(0.15€/min, depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

V1 – 09/2022

24 Rue Romain Duchateau 59720 LOUVROIL Tél. 03 27 53 31 31 www.sante-travail-sa.fr

Santé au Travail
Sambre-Avesnois

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## TEXTES APPLICABLES À L'ENTREPRISE

**Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**

Lieu de consultation :

**Règlement Intérieur**

Lieu de consultation :

**Convention collective applicable dans l'entreprise**

Nom :

Lieu de consultation :

**Accord(s) collectif(s) du travail applicable(s) dans l'entreprise**

- 

Lieu de consultation :

- 

Lieu de consultation :

V1 – 09/2022

Santé au Travail
Sambre-Avesnois

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

***Art. L.3221-1 du Code du Travail*** : Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'Article L3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

***Art. L.3221-2 du CT*** : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

***Art. L.3221-3 du CT*** : Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

***Art. L.3221-4 du CT*** : Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

***Art. L.3221-5 du CT*** : Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

***Art. L.3221-6 du CT*** : 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.

***Art. L.3221-7 du CT*** : 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.



24 Rue Romain Duchateau 59720 LOUVROIL Tél. 03 27 53 31 31 www.sante-travail-sa.fr

Santé au Travail
Sambre-Avesnois

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

*Art. 225-1 du Code Pénal :* Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, de I de l'article 6 et des 1er et 2ème de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1er et 2ème de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

*Art. 225-2 du CP* : La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, 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 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
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 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

*Art. 225-3 du CP* : 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

V1 – 09/2022

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 ou de données issues de techniques d'imagerie cérébrale ;
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 un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, 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.

***Art. 225-3-1 du CP*** : Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

***Art. 225-4 du CP :*** 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.

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**09 69 39 00 00**

Santé au Travail
Sambre-Avesnois

# AFFICHAGE OBLIGATOIRE

## LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

*Art. 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.

*Art. 222-33 du CP* - I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.
L'infraction est également constituée :
1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
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 ;
6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Source : https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/quelles-sont-les-obligations-daffichage-dans-une-entreprise

V1 – 09/2022