

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

POUR LE PERSONNEL DE L'ÉTABLISSEMENT

CONSIGNES À SUIVRE EN CAS D'INCENDIE

INCENDIE  Gardez votre calme et donnez l'alarme Appelez le 18 ou le 112	PRODUITS DANGEREUX Ils se trouvent : 	RESPONSABLE(S) DE L'ÉVACUATION EN CAS D'INCENDIE ET/OU PERSONNEL HABILITÉ
EXTINCTEUR LE PLUS PROCHE  Il se trouve : Attaquez le foyer au moyen de l'extincteur le plus proche sans prendre de risques et en respectant les distances de sécurité		
ÉVACUATION DES LOCAUX  En cas de chaleur ou de fumée, baissez-vous l'air frais est près du sol • Evacuez les locaux dès que vous entendez l'alerte et/ou l'alarme incendie • Suivez les consignes du responsable d'évacuation • Dirigez-vous vers les sorties de secours • N'utilisez jamais les ascenseurs ou les monte-charges pour évacuer • Fermez portes et fenêtres derrière vous, ne revenez pas en arrière Si les escaliers sont bloqués, manifestez votre présence aux fenêtres	POINT DE RASSEMBLEMENT  Il se trouve : • Rendez-vous au point de rassemblement. • Assurez-vous que tous vos collègues sont bien présents • En cas d'absence d'un collègue, alertez le responsable d'évacuation	
ACCIDENT - URGENCES - SECOURS AUX BLESSÉS  SAMU : 15 Police : 17 Pompiers : 18 ou appelez le 112 La trousse de premiers secours se trouve : 	LES SAUVETEURS SECOURISTES DU TRAVAIL (SST) DE L'ENTREPRISE	

Laissez toujours libres les issues et les dégagements pour les secours, n'encombrez pas les sorties

INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER DÉCRET N°2006-1386 DU 15 NOVEMBRE 2006 ET ARTICLE 28 DE LA LOI SANTÉ DU 26 JANVIER 2016



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

39 89*



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.

Toute personne fumant dans un lieu à usage collectif soumis à l'interdiction de fumer, hors de l'emplacement spécifique réservé aux fumeurs, est passible d'une contravention de la 3^e classe qui lui fait encourir une amende forfaitaire de 68€.

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

Toute personne vapotant dans les lieux où s'applique l'interdiction est passible d'une contravention de la 2^e classe qui lui fait encourir une amende forfaitaire de 35€.

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

AFFICHAGE DES TEXTES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EXTRAIT DU CODE DU TRAVAIL

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.

L. 1142-3

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'aillement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;

4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constatée, prévues à l'article L. 1225-34 ; 5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, 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.

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.

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. 2232-21 et L. 2232-24 ;

L. 1142-6

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.

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. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

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 social et économique.

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.

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.

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, relatives 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.

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, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables.

AFFICHAGE DES TEXTES SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

EXTRAIT DU CODE DU TRAVAIL ET DU CODE PÉNAL

ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE HOMMES ET FEMMES Code du travail

Article L1142-6

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Article L3221-1

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

Article L3221-2

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 L3221-3

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 L3221-4

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 L3221-5

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 L3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

Article L3221-7

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 qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-7, 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 R3221-2

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 où à la porte des locaux où se fait l'embauche

HARCÈLEMENT (MORAL / SEXUEL) Code pénal

Article 222-33-2

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.

Article 222-33

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.

Affichage sur les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et coordonnées des autorités et services compétents (application de l'article L1153-5 al. 2 du Code du travail) : cf. informations sur service-public.fr via le lien Modèle de document : Affichage obligatoire relatif au harcèlement sexuel - Code du travail numérique

AFFICHAGE OBLIGATOIRE SUR LA DISCRIMINATION EXTRAIT DU CODE PÉNAL

Article 225-1

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, du I de l'article 6-1 et des 1° et 2° 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 6-1 et des 1° et 2° 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.

Article 225-1-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

Article 225-2

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 lorsque l'offense 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 stades visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables : 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique 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'aptitude 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.

Article 225-3-1

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'une ou plusieurs personnes à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encouront, 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

CONVENTION ET ACCORDS COLLECTIFS

Sont applicables au sein de l'entreprise, la Convention Collective Nationale suivante :

La Convention Collective Nationale de la Boulangerie et Boulangerie Pâtisserie du 29 mars 1976

Code brochure IDCC (identifiant de la convention collective) : **843**

Code NAF/APE (Activité Principale de l'Entreprise) : **1071C**

ACCORDS D'ENTREPRISE (le cas échéant) : _____

Lieux et modalités de consultation ; ces textes sont consultables :

- aux horaires de travail dans le bureau de :
- à tout moment en ligne sur le site : www.legifrance.fr

INSPECTION DU TRAVAIL

(cf. <http://directe.gouv.fr>)

Directions régionales et interdépartementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS Ile de France):
Annuaire de l'inspection du travail en Ile-de-France (arcgis.com)

Nom de l'Inspecteur/Contrôleur compétent : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

REPRÉSENTATION SALARIALE

CSE - procédure d'organisation de l'élection des membres du comité social et économique
Non obligatoire pour les entreprises de moins de 11 salariés

(<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23513>)

Noms des membres du CSE (compléter dans le cas où des candidats ont été élus) : _____

Adresse des organisations syndicales représentatives dans la branche : cf. site du Ministère du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries>)

MÉDECINE DU TRAVAIL

(service de santé au travail)

Nom du médecin ou du service de santé au travail : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

SERVICES D'URGENCE

POMPIERS : **18** | SAMU : **15**

POLICE : **17** | N° D'URGENCE : **112**

CENTRE ANTIPOISON :

01 40 05 48 48

URGENCE SECURITE GAZ :

08 00 47 33 33

HÔPITAL LE PLUS PROCHE :

Adresse : _____

Téléphone : _____

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Défenseur des droits :

<http://defenseurdesdroits.fr>

Service d'accueil

téléphonique :

09 69 39 00 00

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le DUER, document unique d'évaluation des risques est consultable aux horaires de travail dans le bureau / auprès de :

IPRP – intervenants en prévention et risques professionnels

A défaut de salarié de l'entreprise compétent pour la protection et la prévention des risques professionnels, l'établissement peut faire appel au service de prévention et de santé au travail interentreprises (médecine du travail), ou service de prévention des caisses de sécurité sociale, à l'INRS ou l'ANACT.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Non obligatoire pour les entreprises de moins de 20 salariés

Le règlement intérieur est consultable aux horaires de travail dans le bureau de : _____

CONGÉS PAYÉS

Ordre des départs : Voir note affichée, 1 mois avant la période des congés payés d'hiver et 2 mois avant la période d'ouverture des congés payés d'été (cf. article D.3141-6 du Code du travail et article 29 de la convention collective).

HORAIRES DE TRAVAIL

Voir annexe affichée à cet effet pour l'ensemble du personnel / communications de la direction

Aménagement / modulation du temps de travail (le cas échéant) : _____

Établi le _____ à _____ Signature de la direction : _____