

**CODE DU TRAVAIL****AFFICHAGE OBLIGATOIRE**

Mise à jour suite à la Loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Société :	EXPERTS PEOPLE
Forme juridique :	SARL
Nombre de salariés :	20

Numéros d'urgence	
SAMU	15
Police :	17
Sapeurs-pompiers :	18
Appel d'urgence :	112
Discrimination :	08 1000 5000

Consignes en cas d'incendie (Art. R. 4227-28 et suivants)	
Responsable à prévenir :	mikael.perhirin@expertspeople.com - 06 01 81 71 96
Emplacement des extincteurs :	Porte d'entrée du bureau, en dessous de l'interphone
Emplacement des issues de secours :	Cave et SAS d'entrée principal (Vaucresson)
Emplacement de la consigne détaillée :	Affichage ci-joint

En cas d'évacuation, gardez votre calme et n'utilisez pas les ascenseurs ou monte-charges.

Horaires de travail (Art. L. 3171-1)	Dérogations aux horaires de travail	Convention collective (Art. R. 3262-3)
Lundi : 7h de travail, arrivée avant 9h30	<b>Permanent</b> es : Visites médicales .....	Intitulé : SYNTEC
Mardi : 7h de travail, arrivée avant 9h30	<b>Occasionnelles</b> : Sur demande .....	Lieux / Modalités de consultation : www.syntec.fr
Mercredi : 7h de travail, arrivée avant 9h30	<b>Jours de repos hebdomadaires</b> Samedi .....	<b>Règlement intérieur</b> (Art. R. 1321-1- Obligatoire pour les entreprises de plus de 19 salariés)
Jeudi : 7h de travail, arrivée avant 9h30	Dimanche .....	Signé : <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> non Date : 14/09/2015
Vendredi : 7h de travail, arrivée avant 9h30	Si dérogations aux jours de repos, tenir un registre précisant les modalités de régime particulier et le nom des personnes concernées (Art. R. 3172-1)	Modalités de consultation : Site Internet
Samedi : Repos		
Dimanche : Repos		

**Document Unique d'évaluation des Risques professionnels**










(Art. R. 2262-3)

Lieu de travail	Description de la situation dangereuse et des risques associés	Caractéristiques d'exposition	Moyens de prévention existants	Améliorations possibles
Vaucresson	Risques psycho sociaux	Risque à réguler	Recul	Formation gestion commerciale

Médecin du travail (Art. D. 4711-1)	Inspecteur du travail (Art. D. 4711-1)
Centre / Nom : Horizon Santé / Michel Caussin	Nom : DIRECCTE
Adresse : 17 Avenue du Marechal Joffre, 92000 Nanterre	Adresse : 13 Rue de Lens, 92000 Nanterre
Téléphone : 01 41 37 82 82      Horaires de travail : 8h - 18h	Téléphone : 01 47 86 40 40      Horaires de travail : 8h - 18h

**Ordre des départs en congés pour 2013**

Nom et prénom	Date de départ	Date de retour
Faire en sorte de ne pas dépasser 218 jours par an, prévoir en conséquence ses périodes d'absence		
Les congés payés sont indemnisés tous les mois à hauteur de 10% du salaire brut		
L'ordre des départs est à appliquer en fonction des contraintes de votre équipe sur le chantier		

NUMEROS D'URGENCES	
 <b>INCENDIE</b> 18 ou 112	 <b>POLICE</b> 17
 <b>SAMU</b> 15	
VOUS DECOUVREZ UN DEBUT D'INCENDIE	
	<p>GARDEZ VOTRE CALME</p> <p>ALERTEZ LES POMPIERS</p> <p>ALERTEZ LE STANDARD OU LA DIRECTION</p> <p>ALERTEZ LES OCCUPANTS DE LA MAISON OU DE L'IMMEUBLE</p>
DES L'AUDITION DU SIGNAL SONORE (ALARME INCENDIE)	
	<p>GARDEZ VOTRE CALME</p> <p>RESPECTEZ LES CONSIGNES DE SECURITE</p> <p>DIRIGEZ-VOUS VERS LES SORTIES OU ISSUES DE SECOURS SANS PRECIPITATION</p> <p>N'UTILISEZ PAS LES ASCENSEURS OU MONTE-CHARGES</p>
	<p>DANS LA FUMEE, BAISSÉZ-VOUS, L'AIR FRAIS EST PRÉT DU SOL</p> <p>RENDEZ VOUS AU POINT DE RASSEMBLEMENT PRÉVU</p> <p>ASSUREZ VOUS QU'IL NE MANQUE PERSONNE</p>
LUTTER CONTRE L'INCENDIE FACE A UNE DEPART DE FEU	
	<p>NE METTEZ JAMAIS VOTRE VIE EN DANGER</p> <p>COUPER LE GAZ ET L'ELECTRICITE</p> <p>ATTAQUEZ LE FOYER A SA BASE AU MOYEN DES EXTINCTEURS APPROPRIES</p>
	<p>SI L'INCENDIE PREND DE L'AMPLEUR ARRÊTEZ TOUTE TENTATIVE D'EXTINCTION</p> <p>FERMER LES PORTES ET LES FENETRES</p> <p>EVACUEZ LES LIEUX</p>
PREVENTION	
	<p>N'ENCOMBREZ PAS LES ABORDS DES MOYENS DE SECOURS</p> <p>REPEREZ LES MOYENS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE</p> <p>NE VOUS GAREZ JAMAIS PRES DES POTEAUX OU BOUCHES D'INCENDIE</p> <p>LAISSEZ LIBRES LES DEGAGEMENTS ET LES ISSUES</p>

### 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. 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).

## 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.

**Lutte contre la discrimination**

**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.

**Egalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes**

**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 professionnelle 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 R.3221-2** Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 est affiché 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.

**Lutte contre le harcèlement moral et sexuel**

**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.

**Article 222-33 (CODE PENAL)**

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

**Article 222-33-2 (CODE PENAL)**

Le fait de harceler autrui par des agissements 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.