AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Notice explicative

Sous peine d'amende, l'employeur a l'obligation d'afficher certaines informations dans des lieux facilement accessibles aux salariés.

Certaines obligations en matière d'affichage (signalées par * dans le tableau) sont remplacées par une obligation d'information par tout moyen, offrant aux salariés des garanties équivalentes en termes de droit à l'information. Par exemple, une diffusion via le site intranet de l'entreprise.

Affichages ou diffusions obligatoires dans toutes les entreprises :

- Inspection du travail
- Service d'accueil téléphonique
- Médecine du travail
- Consignes de sécurité et d'incendie
- Convention ou accord collectif du travail
- Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes
- Horaires collectifs de travail
- Repos hebdomadaire
- Congés payés
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Lutte contre la discrimination à l'embauche
- Interdiction de fumer
- Interdiction de vapoter
- Document unique d'évaluation des risques professionnels
- Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur)
- Travail temporaire

Affichages ou diffusions obligatoires en fonction des effectifs de l'entreprise

À partir de 11 salariés

- Élections des représentants du personnel (tous les 4 ans)
- Procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel (ou du comité d'entreprise à partir de 50 salariés)

À partir de 20 salariés

- Règlement intérieur
- Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.

À partir de 50 salariés

- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Noms des membres du CHSCT et l'emplacement de leur poste de travail

À partir de 50 salariés

- Accord de participation

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

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 d'au moins 11 salariés.
- Participation aux résultats.
- Priorité de réembauche après un licenciement économique.

A quel endroit mettre l'affichage obligatoire :

- Salle de convivialité, Lieu d'embauche, salles de repos, Machines à café, tableau d'affichage...

Entreprise	
Société :	Union des familles
Forme juridique :	Association
Activité :	Services aux familles
Nombre de salariés :	7
Téléphone :	07 49 91 99 99
Adresse :	15 rue de la mairie 69210 Lentilly
Contact électronique :	uniondesfamilleslentilly@yahoo.fr

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

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Coordonnées inspecteur du travail		Coordonnées Médecine du Travail	
M / Mme :	INSPECTION DU TRAVAIL RHONE	Docteur :	
Adresse Mail :		Cabinet :	STVB
Adresse :	8-10 rue du Nord – 69625 Villeurbanne Cedex	Adresse :	66 impasse Edouard Moreau 69653
Téléphone :	04 72 65 58 50	Téléphone	04 74 65 32 12. Lundi, mardi, jeudi 8h00/12h00 – 13h00/17h00

Caisse des congés payés (Bâtiment)	
Caisse de :	
Adresse :	
Téléphone :	

Convention collective	
Intitulé :	Convention du Sport 2511
Lieu de consultation :	Sur demande à la trésorière ou la Présidente
Modalités de consultation :	Faire une demande par mail : uniondesfamilleslentilly@yahoo.fr

Accords collectifs de travail signés	
Objet :	Date (jj/mm/aaaa)

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Ordre des départs en congés : Sans objet, tous le personnel est en congé en même temps, selon calendrier éducation nationale		
Nom et prénom	Date de départ	Date de retour

Numéros d'urgence	
SAMU	**15**
Police :	**17**
Sapeurs-pompiers :	**18**
Appel d'urgence :	**112**
Discrimination :	**09 69 39 00 00 / 3928**
Défenseur des droits :	**01 40 35 36 55**

Centre anti poison :	04 72 11 69 11
SOS Mains :	04 87 65 00 00
Urgence Eau :	09 69 39 69 69
Urgence électricité :	0 800 47 33 33
Urgence Gaz :	09 72 67 50 69
Urgence Gaz :	09 72 67 50 69

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

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

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).

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Centre de secours le plus proche	
Centre :	Caserne des pompiers d'Eveux
Adresse :	809 CHEMIN DE LA RIVIERE 69210 Eveux
Téléphone :	04 74 01 99 60

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Centre :	Caserne des pompiers de Marcy l'Etoile
Adresse :	1543 Route de Sain-Bel 69280 Marcy-l'Étoile
Téléphone :	04 78 57 69 16

Sauveteurs / Secouristes dans l'entreprise		
Poste :	Nom et prénom :	Coordonnées :
Membre du CA	Pellet Françoise	06 85 95 54 89

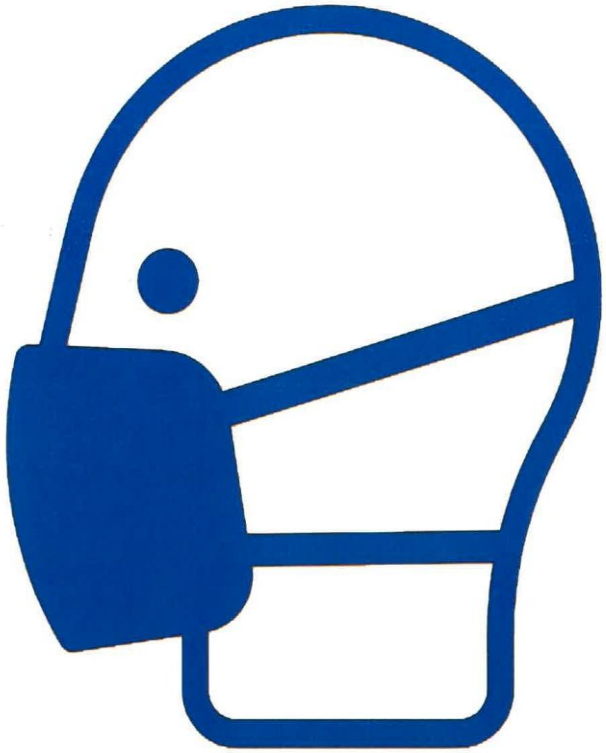
Equipier d'étage (En charge de diriger l'évacuation)		
Poste :	Nom et prénom :	Coordonnées :

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Interdictions	
Interdiction de Fumer	**Interdiction de Vapoter**

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

AFFICHAGE OBLIGATOIRE



PORT DU MASQUE OBLIGATOIRE

www.affichage-obligatoire-entreprise.fr

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	
Lieu de consultation :	
Modalités de consultation :	

Articles de Références du Code du travail

Inspection et Médecine du travail

ARTICLE D4711-1 L'employeur affiche, dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs, l'adresse et le numéro d'appel :

1. Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
2. Des services de secours d'urgence ;
3. De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent.

Service d'accueil téléphonique

ARTICLE L1132-3-3
Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion

professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 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.

En cas de litige relatif à l'application des premier et deuxième alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'elle a signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Consignes de sécurité et d'incendie

ARTICLE R4227-34
Les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables mentionnées à l'article R. 4227-22 sont équipés d'un système d'alarme sonore.

ARTICLE R4227-35
L'alarme sonore générale est donnée par bâtiment si l'établissement comporte plusieurs bâtiments isolés entre eux.

Article R4227-36
Le signal sonore d'alarme générale est tel qu'il ne permet pas la confusion avec d'autres signalisations utilisées dans l'établissement. Il est audible de tout point du bâtiment pendant le temps nécessaire à l'évacuation, avec une autonomie minimale de cinq minutes.

ARTICLE R4227-37
Dans les établissements mentionnés à l'article R. 4227-34, une consigne de sécurité incendie est établie et affichée de manière très apparente :
1. Dans chaque local pour les locaux dont l'effectif est supérieur à cinq personnes et pour les locaux mentionnés à l'article R. 4227-24 ;
2. Dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

Dans les autres établissements, des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation des personnes présentes dans les locaux dans les conditions prévues au 1° de l'article R. 4216-2.

NOTA :
Décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011, article 9 : Les dispositions du présent décret sont applicables :
1. *Aux opérations de construction d'un bâtiment neuf ou de construction d'une partie neuve d'un bâtiment existant pour lesquelles une demande de permis de construire ou une déclaration préalable est déposée plus de six mois après la date de publication du présent décret ;*
2. *Aux opérations de construction d'un bâtiment neuf ou de construction d'une partie neuve d'un bâtiment existant ne nécessitant ni permis de construire ni déclaration*

préalable, dont le début des travaux est postérieur de plus de six mois à la date indiquée ci-dessus.

ARTICLE R4227-38

La consigne de sécurité incendie indique :

1. Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
2. Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
3. Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
4. Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;
5. Les moyens d'alerte ;
6. Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
7. L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
8. Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

NOTA :

Décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011, article 9 : Les dispositions du présent décret sont applicables :

1° Aux opérations de construction d'un bâtiment neuf ou de construction d'une partie neuve d'un bâtiment existant pour lesquelles une demande de permis de construire ou une déclaration préalable est déposée plus de six mois après la date de publication du présent décret ;

2° Aux opérations de construction d'un bâtiment neuf ou de construction d'une partie neuve d'un bâtiment existant ne nécessitant ni permis de construire ni déclaration préalable, dont le début des travaux est postérieur de plus de six mois à la date indiquée ci-dessus.

Convention ou accord collectif du travail

Article L2262-5

Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par convention de branche ou accord professionnel.

En l'absence de convention ou d'accord, les modalités d'information relatives aux textes conventionnels applicables sont définies par voie réglementaire.

ARTICLE R2262-1

A défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L. 2262-5, l'employeur :

1. Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
3. Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

ARTICLE R2262-2
L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail fournit un exemplaire de ce texte au comité social et économique et aux comités sociaux et économiques d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

ARTICLE R2262-3
Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés.
Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. La mention générique « Accords nationaux interprofessionnels » peut être substituée à l'intitulé des accords de cette catégorie.
L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Egalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes

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 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.

Horaires collectifs de travail

ARTICLE L3171-1
L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.
Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3121-44, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation. La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

ARTICLE D3171-2
L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.

ARTICLE D3171-3
Toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Repos hebdomadaire

ARTICLE R3172-1
Dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l'employeur communique, par tout moyen, aux salariés les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie d'entre eux :

1. Soit un autre jour que le dimanche ;
2. Soit du dimanche midi au lundi midi ;
3. Soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur ;

4. Soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi.

L'employeur communique, au préalable, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, cette information et les modalités de la communication aux salariés qu'il envisage de mettre en œuvre.

ARTICLE R3172-2

Dans les entreprises et établissements qui n'accordent pas le repos hebdomadaire selon l'une des modalités prévues à l'article R. 3172-1, un registre spécial mentionne les noms des salariés soumis à un régime particulier de repos et indique ce régime.
Pour chaque salarié, le registre précise le jour et les fractions de journées choisies pour le repos.

ARTICLE R3172-3

L'inscription des salariés récemment embauchés sur le registre spécial des salariés soumis à un régime particulier de repos hebdomadaire est obligatoire après un délai de six jours.
Jusqu'à l'expiration de ce délai, et à défaut d'inscription sur le registre, l'inspection du travail ne peut réclamer qu'un cahier régulièrement tenu portant l'indication du nom et la date d'embauche des salariés.

ARTICLE R3172-4

Le registre spécial est tenu constamment à jour.
La mention des journées de repos dont bénéficie un salarié peut toujours être modifiée à condition de le porter au registre avant de recevoir exécution. Toutefois, cette modification ne peut priver le remplaçant du repos auquel il a droit.

ARTICLE R3172-5

Le registre spécial est tenu à la disposition de l'inspection du travail qui le vise au cours de sa visite.
Il est communiqué aux salariés qui en font la demande.

ARTICLE R3172-6

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application de l'article L. 3132-4, en cas de travaux urgents, informe immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.
Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique.
Lorsque des travaux urgents sont exécutés par une entreprise distincte, l'avis du chef, du directeur ou du gérant de cette entreprise mentionne la date du jour de repos compensateur assuré aux salariés.

ARTICLE R3172-7

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application de l'article L. 3132-5, relatif aux industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, informe immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.
Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle

s'applique.
L'information indique également les deux jours de repos mensuels réservés aux salariés.

ARTICLE R3172-8
L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en application de l'article L. 3132-7, relatif aux activités saisonnières, informe immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail.
Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique.

ARTICLE R3172-9
En cas de suspension du repos hebdomadaire en application des articles R. 3172-6 à R. 3172-8, l'employeur communique par tout moyen, aux salariés, la copie de l'information transmise à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Congés payés

ARTICLE D3141-6
L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ.

ARTICLE D3141-28
L'employeur communique, par tout moyen, aux salariés, la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

Harcèlement moral

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.

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

Harcèlement sexuel

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

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 L.1153-5
L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel.

Interdiction de fumer

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.

Interdiction de vapoter

ARTICLE L3513-6
Il est interdit de vapoter dans :

1. Les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;
2. Les moyens de transport collectif fermés ;

3. Les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Document unique d'évaluation des risques professionnels

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.
Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

ARTICLE R4121-1-1

L'employeur consigne, en annexe du document unique :

1. Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4161-1 de nature à faciliter la déclaration mentionnée à cet article, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés à l'article L. 4161-2 ;
2. La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

ARTICLE R4121-2

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1. Au moins chaque année ;
2. Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
3. Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

ARTICLE R4121-3

Dans les établissements dotés d'un comité social et économique, le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L. 4612-16.

ARTICLE R4121-4

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

1. Des travailleurs ;

2. Des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ;
3. Du médecin du travail et des professionnels de santé mentionnés à l'article L. 4624-1 ;
4. Des agents de l'inspection du travail ;
5. Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
6. Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ;
7. Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur)

ARTICLE L2142-3
L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.
Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.
Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

ARTICLE L2142-4
Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

ARTICLE L2142-5
Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

ARTICLE L2142-6
Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.
L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

ARTICLE L2142-7
Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage sont remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois.

Travail temporaire

Article R1251-9
L'entreprise de travail temporaire informe, par tout moyen, les salariés temporaires de chaque établissement :

1. De la communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrats de mission à Pôle emploi et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent ;
2. Des droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée que peuvent exercer les intéressés auprès de Pôle emploi et du directeur régional mentionné au 1°.