

AFFICHAGE OBLIGATOIRE | CODE DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE (ART. R. 2262-3)

Intitulé :	<div></div>
Lieu et modalités de consultation :	<div></div>

NUMÉROS DE TÉLÉPHONES D’URGENCE (ART. D. 4711-1)

SAMU	15				
Police	17				
Pompier	18				
Appels d’urgence	112	114	Personnes sourdes et malentandantes		
Défenseur des droits	09 69 39 00 00				
			Anti-poisn Toulouse	05 61 77 74 47	
			SOS mains Perpignan	08 25 33 33 66	
			Urgence eau		
			Électricité		
			Gaz	0800 47 33 33	

HORAIRES DE TRAVAIL (ART. L. 3171-1)

	Matin	Après-midi	Nuit	
Lundi				Jours hebdomadaires de repos :
Mardi				
Mercredi				
Judi				
Vendredi				
Samedi				
Dimanche				
				Dérogations aux horaires de travail :

ORDRE DES DÉPARTS EN CONGÉS (ART. D. 3141-6)

Lieu de consultation :	<div></div>
---------------------------------------	--------------------------

INSPECTION DU TRAVAIL (ART. D. 4711-1)

Nom de l’inspecteur :	<div></div>
Adresse :	76, bd Aristide Briand - 66026 PERPIGNAN
Téléphone :	04 11 64 39 00 Horaires : 9h-12h / 13h30-16h30

DOCUMENT UNIQUE D’ÉVALUATION DES RISQUES (ART. R. 4121-4)

Lieu et modalités d’accès :	<div></div>
--------------------------------------------	--------------------------

CONSIGNES INCENDIE (ART. R. 4227-37 ET SUIVANTS)

Nom du responsable à prévenir :	<div></div>
	<div></div>

Incendie
Alertez immédiatement le service sécurité :
ou les pompiers **18**
Déclenchez l’alarme la plus proche.
Attaquez le feu avec l’extincteur approprié.

Évacuation

Dès l’audition du signal sonore ou sur ordre d’un responsable.

Dirigez-vous vers les issues de secours sans courir pour rejoindre **le point de rassemblement**.

<div></div>

POle Santé Travail

P Y R É N É E S - O R I E N T A L E S

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Article L. 1152-4 du Code du travail - Modifié par ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 2

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article 222-33-2 du Code pénal - Modifié par loi n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40

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 L1153-5 - Modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V)

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Article 222-33 du Code pénal - Modifié par la loi n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 11 et art. 13

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.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 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 L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L. 3221-2 du Code du travail

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 du Code du travail

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 du Code du travail

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 du Code du travail

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.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Art. L. 1142-6 du Code du travail - Modifié par ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 1

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou 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 225-1 - Modifié par la loi n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 9

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 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 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.

Art. 225-1-1 du Code pénal - Créé par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 3

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 - Créé par loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les

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.

Article L. 3221-6 du Code du travail - Modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 104 (V)

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 L. 3221-7 du Code du travail

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 du Code du travail - Modifié par décret n°2016-1417 du 20 octobre 2016 - art. 7

Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu’aux candidats à l’embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

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 du Code pénal- Créé par loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45(JORF 2 avril 2006)
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 pénal - Modifié par loi n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124
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.