



Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise

Union Départementale CFDT
Maine et Loire

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|------------------------------|--|-------------------------------|
| <u>Inspection du travail</u> | <p>Direccte Adresse : 12 Rue Papiou de la Verrie, 49036 Angers Téléphone : 02 41 54 53 52</p> | D4711-1 |
| <u>Défenseurs des Droits</u> | <p>M. Gérard BARON Permanences :</p> <p>le lundi, de 13h30 à 17h Maison de Justice et du Droit d'Angers-Loire-Métropole Centre commercial du Chapeau de Gendarme Avenue Winston Churchill - 49000 ANGERS Téléphone : 02 41 45 34 00 Fax : 02.41.45.33.99</p> <p>le mardi, de 13h30 à 17h00 Préfecture de Maine-et-Loire 1er étage de l'aile Ouest, bureau 124 Place Michel Debré 49934 ANGERS CEDEX 9 téléphone : 02 41 81 81 19</p> <p>Courriel : gerard.baron@defenseurdesdroits.fr</p> | L1132-3-3 |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|--------------------|--|-------------------------------|
| | <p>M. Jean-Paul GUILLOTEAU Permanences :</p> <p>le mardi matin de 9 h à 12 h Maison de Justice et du Droit d'Angers-Loire-Métropole Centre commercial du Chapeau de Gendarme Avenue Winston Churchill - 49000 ANGERS Téléphone : 02 41 45 34 00 Fax : 02.41.45.33.99</p> <p>Courriel : jean-paul.guilloteau@defenseurdesdroits.fr</p> <p>M. Jean-Paul MEUNIER Permanences :</p> <p>le mardi, de 10h à 12h Préfecture de Maine-et-Loire 1er étage de l'aile Ouest, bureau 124 Place Michel Debré 49934 ANGERS CEDEX 9 téléphone : 02 41 81 81 19</p> <p>le mardi, de 13h30 à 17h Maison de Justice et du Droit d'Angers-Loire-Métropole Centre commercial du Chapeau de Gendarme Avenue Winston Churchill - 49000 ANGERS Téléphone : 02 41 45 34 00</p> | |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|---|--|-------------------------------|
| | <p>Fax : 02.41.45.33.99</p> <p>Courriel : jean-paul.meunier@defenseurdesdroits.fr</p> | |
| <u>Médecine du travail</u> | <p>Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence*</p> <p>SMIA Service de Santé au Travail 25 Rue Carl Linné, 49000 Angers 02 41 47 92 92 Médecin du Travail : Madame le Docteur DENIS-BAROUX Infirmière en Santé au Travail : Madame ABRIVARD</p> <p>Services de secours d'urgence : 112</p> | D4711-1 |
| <u>Consignes de sécurité et d'incendie</u> | <p>Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010 **</p> <p><i>Voir affichage Mairie d'Angers dans le couloir</i></p> | R4227-34 à R4227-38 |
| <u>Convention ou accord collectif du travail*</u> | Annexe 1 | L2262-5, R2262-1 à R2262-3 |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|--|--|-------------------------------|
| <p><u>Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes*</u></p> | <p>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. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> | <p>R3221-2</p> |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|----------------------------|---|-------------------------------|
| | <p>emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.</p> <p>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 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.</p> | |
| <u>Repos hebdomadaire</u> | Jours de repos collectifs : samedi et dimanche | R3172-1 à R3172-9 |
| <u>Congés payés</u> | <p>Période de prise des congés : du 1^{er} janvier au 31 décembre</p> <p>Planning de congé sur l'intranet</p> | D3141-6, D3141-28 |
| <u>Harcèlement moral *</u> | <p>Article 222-33-2</p> <p>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</p> | L1152-4 |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|-----------------------------|---|-------------------------------|
| | de 30 000 € d'amende. | |
| <u>Harcèlement sexuel *</u> | <p>Article 222-33</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.</p> <p>Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :</p> <p>1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;</p> <p>2° Sur un mineur de quinze ans ;</p> <p>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 ;</p> | L1153-5 |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|---|---|-------------------------------|
| | <p>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 ;</p> <p>5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.</p> | |
| <p><u>Lutte contre la discrimination à l'embauche *</u></p> | <p>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 moeurs, 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.</p> <p>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 moeurs, 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.</p> <p>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</p> | <p>L1142-6</p> |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|--------------------|---|-------------------------------|
| | <p>d'amende lorsqu'elle consiste :</p> <p>1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;</p> <p>2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;</p> <p>3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;</p> <p>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 ;</p> <p>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 ;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Article 225-3 Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :</p> <p>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</p> | |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|--------------------|---|-------------------------------|
| | <p>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 ;</p> <p>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 ;</p> <p>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 ;</p> <p>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 ;</p> <p>5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.</p> <p>Article 225-3-1</p> | |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|--------------------------------|---|---|
| | <p>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.</p> <p>Article 225-4 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 :</p> <p>1° L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;</p> <p>2° Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.</p> <p>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.</p> | |
| <u>Interdiction de fumer</u> | Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise | R3512-2 et du code de la santé publique |
| <u>Interdiction de vapoter</u> | Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif | L3513-6 du code de la santé publique |

Affichages ou diffusions obligatoires dans l'entreprise Union Départementale CFDT Maine et Loire

| Type d'information | Contenu | Références du code du travail |
|--|---|-------------------------------|
| <u>Document unique d'évaluation des risques professionnels</u> | Annexe 2 | R4121-1 à R4121-4 |
| <u>Panneaux syndicaux (selon modalités fixées par accord avec l'employeur)</u> | <p>Panneaux pour l'affichage des communications syndicales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour chaque section syndicale de l'entreprise, • pour les délégués du personnel (dans les entreprises à partir de 11 salariés), • pour le comité d'entreprise (dans les entreprises à partir de 50 salariés). <p>A ce jour, aucune Section Syndicale d'Entreprise n'a été déclarée dans l'entreprise</p> | L2142-3 et suivants |