****

**ANNEXE 2 – GUIDE SOCIAL 2021**

**AFFICHAGES OBLIGATOIRES**

**Les fiches suivantes sont à afficher par l’ensemble des exploitations, indépendamment de leur effectif :**

[• Fiche n°1 : informations propres à l’exploitation. (à compléter par chaque employeur)](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-)

[• Fiche n°2 : informations relatives à la durée du travail. (à compléter par chaque employeur)](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_1)

[• Fiche n°3 : coordonnées essentielles. (à compléter par chaque employeur)](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_2)

[• Fiche n°4 : santé et sécurité au travail : risque incendie. (à compléter par chaque employeur)](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_3)

[• Fiche n°5 : santé et sécurité au travail : documents obligatoires.](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_4)

[• Fiche n°6 : santé et sécurité au travail : lutte contre le harcèlement.](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_5)

[• Fiche n°7 : égalité professionnelle.](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_6)

**En plus de ces fiches, vous devez également prévoir des panneaux syndicaux pour l’affichage des communications syndicales.**

**La fiche suivante est à afficher par les exploitations dont l’effectif est compris entre 11 et 49 salariés :**

[• Fiche n°8 : informations relatives au comité social et économique (CSE). (à compléter par chaque employeur)](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_7)

**Les fiches suivantes sont à afficher par les exploitations dont l’effectif est supérieur ou égal à 50 salariés :**

[• Fiche n°9 : informations relatives au règlement intérieur. (à compléter par chaque employeur)](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_8)

# [• Fiche n°10 : accord de participation si existant. (à compléter par chaque employeur)](#_AFFICHAGES_OBLIGATOIRES_-_9)

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - FICHE N°1 : Informations propres à l’exploitation

|  |  |
| --- | --- |
| **Identification de l’entreprise** | |
| Société : |  |
| Forme juridique : |  |
| Activité : |  |
| Nombre de salariés : |  |
| Téléphone : |  |
| Adresse : |  |
| Contact électronique : |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Convention collective** | |
| Intitulé : |  |
| Lieu de consultation : |  |
| Modalités de consultation : |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Accords collectifs de travail signés (si existants)** | |
| Références | Date (jj/mm/aaaa) |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - FICHE N°2 : Informations relatives à la durée du travail

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Horaires collectifs de travail (L3171-1, D3171-2 à D3171-3 Code du travail)** | | |
|  | Horaires Matin et Après-midi | Durée du repos |
| Lundi |  |  |
| Mardi |  |  |
| Mercredi |  |  |
| Jeudi |  |  |
| Vendredi |  |  |
| Samedi |  |  |
| Dimanche |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Repos hebdomadaire (jours et heures de repos collectifs si le repos n’est pas donné le dimanche) (R3172-1 à R3172-9 Code du travail)** | |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Congés payées (période de prise des congés / 2 mois avant le début des congés)** | | | | |
|  |  | | | |
|  |  | | | |
|  |  | | | |
| **Ordre des départs en congés** | | | | |
| Nom et prénom | | Date de départ | Date de retour |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |
|  | |  |  |

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - FICHE N°3 : Coordonnées essentielles

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coordonnées inspecteur du travail (D.4711-1 Code du travail)** | | **Coordonnées Médecine du Travail (D.4711-1 Code du travail)** | |
| M / Mme : |  | Médecin : |  |
| Adresse Mail : |  | Cabinet : |  |
| Adresse : |  | Adresse : |  |
| Téléphone : |  | Téléphone : |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Numéros d’urgence (D.4711-1 Code du travail)** | |  | **Numéros d’urgence (affichage facultatif)** | |
| SAMU | **15** |  | Centre anti poison : |  |
| Police : | **17** |  | SOS Mains : |  |
| Sapeurs-pompiers : | **18** |  | Urgence Eau : |  |
| Appel d’urgence : | **112** |  | Urgence électricité : |  |
| Discrimination : | **09 69 39 00 00** |  | Urgence Gaz : |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Lutte contre les discriminations (L.1132-3-3 Code du travail)** | |
| Service d’accueil téléphonique | 09.69.39.00.00 |
| Site | www.defenseurdesdroits.fr |

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - FICHE N°4 : Santé et sécurité au travail - Risque incendie (3 pages)

|  |  |
| --- | --- |
| **Consignes d’incendie : informations élémentaires (R.4227-34 à R.4227-41 Code du travail)** | |
| **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). | |
| **Consignes incendie** |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Matériel d’extinction et de secours** | | **Dates** |
| Emplacement | Type et moyen d’extinction | Contrôle / Visite |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Personnes responsables du matériel de secours et chargées de diriger l’évacuation en cas d’incendie** | | |
| Poste : | Nom et prénom : | Coordonnées : |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Interdictions de fumer et de vapoter (R3512-2 à R3512-7 Code de la santé publique)** | |
| **Interdiction de Fumer** | **Interdiction de Vapoter** |
| Résultat de recherche d'images pour "interdiction de fumer" |  |

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - FICHE N°5 : Santé et sécurité au travail - Documents obligatoires

|  |  |
| --- | --- |
| **Document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP) (R4121-1 à R4121-4 Code du travail)** | |
| Lieu de consultation : |  |
| Modalités de consultation : |  |

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - Fiche n°6 : Santé et sécurité au travail - Lutte contre le harcèlement

|  |
| --- |
| **Harcèlement moral (L1152-4 Code du travail)** |
| **ARTICLE 222-33-2 Code pénal**  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 L.1152-4 Code du travail**  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. |
| **Harcèlement sexuel (L1153-5 Code du travail)** |
| **ARTICLE 222-33 Code pénal \***  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.  **\*Le texte de l’article 222-33 du Code pénal doit également être affiché devant les locaux ou la porte où se font les embauches**  **ARTICLE L.1153-5 Code du travail**  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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900825&dateTexte=&categorieLien=cid)sont informées par tout moyen du texte de l'[article 222-33 du code pénal](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417706&dateTexte=&categorieLien=cid) 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. |

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - Fiche n°7 : Égalité professionnelle (3 pages)

|  |
| --- |
| **Egalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes (R3221-2 Code du travail)** |
| **ARTICLE L. 3221-1 Code du travail**  Les dispositions des articles [L. 3221-2 à L. 3221-7](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902818&dateTexte=&categorieLien=cid)sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article [L. 3211-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902816&dateTexte=&categorieLien=cid), à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.  **ARTICLE L. 3221-2 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 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 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 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.  **ARTICLE L. 3221-6 Code du travail**  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.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902818&dateTexte=&categorieLien=cid)  **ARTICLE L. 3221-7 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 Code du travail**  Les dispositions des articles [L. 3221-1 à L. 3221-7](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902817&dateTexte=&categorieLien=cid) 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. |

|  |
| --- |
| **Lutte contre la discrimination à l’embauche (L1142-6 Code du travail)** |
| **Article 225-1 Code pénal**  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 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 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 Code pénal**  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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417706&dateTexte=&categorieLien=cid) 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 Code pénal**  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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417902&dateTexte=&categorieLien=cid) ou témoigné de tels faits.  **Article 225-2 Code pénal**  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 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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417828&dateTexte=&categorieLien=cid)ou prévue aux articles [225-1-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000026264881&dateTexte=&categorieLien=cid)ou [225-1-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000033955287&dateTexte=&categorieLien=cid) ;  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 stages visés par le 2° de l'article [L. 412-8](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189&idArticle=LEGIARTI000006743161&dateTexte=&categorieLien=cid)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 du code pénal**  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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072665&idArticle=LEGIARTI000006686146&dateTexte=&categorieLien=cid);  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 un motif mentionné à l'article [225-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417828&dateTexte=&categorieLien=cid) 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**  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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417832&dateTexte=&categorieLien=cid) 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**  Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par [l'article 121-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417202&dateTexte=&categorieLien=cid), des infractions définies à l['article 225-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417832&dateTexte=&categorieLien=cid) encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l['article 131-38](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417333&dateTexte=&categorieLien=cid), les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'[article 131-39.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417335&dateTexte=&categorieLien=cid)  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. |

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - Fiche n°8 : Informations relatives au comité social et économique (CSE)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Comité social et économique (CSE)** | | |
| Noms des membres du CSE | Date d’élection | Date de fin du mandat |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

\* Obligatoire pour les entreprises de plus de 11 salariés

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - Fiche n°9 : Informations relatives au règlement intérieur

|  |  |
| --- | --- |
| **Règlement intérieur** | |
| Lieu de consultation : |  |
| Modalités de consultation : |  |

\* Obligatoire pour les entreprises d’au moins 50 salariés

# AFFICHAGES OBLIGATOIRES - Fiche n°10 : Accord de participation (si existant)

|  |  |
| --- | --- |
| **Accord de participation** | |
| Lieu de consultation : |  |
| Modalités de consultation : |  |
| Date de l’accord : |  |

\* Obligatoire pour les entreprises d’au moins 50 salariés ayant conclu un accord de participation