

# Affichage

⇒ **Nom, adresse et numéro de téléphone de l'inspecteur du travail compétent.**

Pour connaître l'inspecteur compétent il convient de se renseigner auprès de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle située : Tour suisse 1, bd Vivier Merle, 69 443 Lyon cedex 03. Tel : 04-72-68-29-00.

⇒ **Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail.**

⇒ **Adresse et numéro de téléphone des services de secours d'urgence.**

Au minimum : pompiers et SAMU ; on peut ajouter hôpital le plus proche, centre anti-poison...

⇒ **Avis comportant les intitulés de la convention collective et des accords collectifs ainsi que l'endroit où ils peuvent être consultés.**

Exemple : sur demande, le chef d'entreprise mettra ces documents à disposition.

⇒ **Horaire de travail et repos hebdomadaire.**

⇒ **Période des congés à afficher au moins 2 mois avant le début de cette période et ordre des départs à afficher au moins 1 mois avant.**

La période est fixée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par l'employeur mais doit de toute façon comprendre la période légale ( 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ).

En cas de non respect des obligations ci-dessus, la sanction encourue est une contravention de 4 <sup>e</sup> classe soit 750€ pour les personnes physiques et 3 750€ pour les personnes morales.
---

⇒ **Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.**

Articles L 123-1 à L 123-7 du Code du Travail relatifs à l' égalité professionnelle et articles L 140-2 à L 140-6 du même code relatifs à l'égalité de rémunération.

⇒ **Accord sur la réduction du temps de travail.**

⇒ **Consignes d'incendie** en cas d'utilisation de matières inflammables ( ou si l'effectif est supérieur à 50 ).

⇒ **Modalités d'exécution des travaux à domicile** ( temps d'exécution, prix de façon, salaires applicables, frais d'atelier et frais accessoires doivent être mentionnés ).

⇒ **Numéro de téléphone du service d' accueil téléphonique de prévention et de lutte contre les discriminations raciales.**

Remarques :

**Règlement intérieur** ( obligatoire pour les entreprises de plus de 20 salariés ).

**Affichages électoraux** ( rappel : élection de délégués du personnel obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés ).



**Inspection du travail** : Inspecteur du travail : .....  
Adresse : .....  
.....  
.....  
Téléphone : .....

**Médecine du travail** : Adresse : .....  
.....  
.....  
Téléphone : .....

**Services de secours d'urgence** :

**Pompiers** : tel : 18

**SAMU** : tel : 15

adresse : .....  
.....  
.....

adresse : .....  
.....  
.....

**Service d'accueil téléphonique de prévention et de lutte contre les discriminations raciales** : tel : 114  
Appel gratuit. Du lundi au vendredi de 10h à 21h.

Convention collective applicable à cet établissement : .....

Accord collectif applicable à cet établissement : .....

***Sur demande, le chef d'entreprise mettra à disposition ces documents.***

Horaire collectif de travail : .....  
.....

Repos hebdomadaire : .....

Période de congés : .....

Ordre des congés : .....  
.....  
.....  
.....

## **EGALITE PROFESSIONNELLE**

**Article L 123-1** Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'employeur ou son représentant ne peut :

- a) mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- c) prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

( Loi n° 92-1179 du 2-11-92 ) Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé les agissements définis à l'article L. 122-46, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour décider, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires.

**Article L. 123-2** Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que la dite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

**Article L. 123-3** Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes.

Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en l'application des dispositions du 9° de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-4.

**Article L. 123-3-1** ( abrogé par L. n° 2001-397, 9 mai 2001 ).

**Article L. 123-4** Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan s'applique sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il e a été saisi.

**Article L. 123-4-1** ( loi n° 89-488 du 10-7-89 ) Les entreprises occupant moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les articles L. 123-3 et L. 123-4, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

**Article L. 123-5** Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du présent code est également applicable.

**Article L. 123-6** Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles ( L. n°2001-397 , 9 mai 2001 ) « L. 122-46 », L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

( Loi n°92-1179 du 2-11-92 ) pour les actions qui naissent « de l'article L. 122-46 » exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

## **EGALITE DE REMUNERATION**

**Article L. 140-2** Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre 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 travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

( Loi n° 83-635 du 13-7-83 ) 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.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou dans un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Article L. 140-3** Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

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, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

**Article L. 140-4** Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une « convention ou accord collectif de travail », un accord de salaires, un règlement ou un barème de salaires, résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 et L. 140-3, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un ou l'autre sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

**Article L. 140-5** Les dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le code du travail et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

**Article L 140-6** Les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, de veiller à l'application des articles L. 140-2 et L. 140-3 ci-dessus ; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire de constater les infractions à ces dispositions.