



AFFICHAGE OBLIGATOIRE

L'employeur est tenu d'afficher certaines règles législatives et réglementaires, qui visent avant tout, à assurer la sécurité et l'information de tous les salariés.

il convient donc d'afficher et de diffuser sur le site intranet de l'établissement les informations suivantes :

- Horaires collectifs de travail.
- Congés payés.
- Congés pour évènement d'ordre familial.
- Aménagement et réduction du temps de travail.
- Journées complémentaires aux congés annuels.
- Coordonnées de l'Inspecteur du travail.
- Coordonnées du médecin du travail.
- Numéros des services de secours, d'urgences, Pompiers, SAMU...
- Document Unique, lieu et mode de consultation.
- Règlement intérieur, livret d'accueil et lieu et mode de consultation.
- Intitulé de la convention collective, lieu de consultation.
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) noms et postes de travail.
- Accords collectifs de travail.
- Textes concernant l'égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes.
- Textes concernant l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.
- Textes concernant la lutte contre les discriminations.
- Textes concernant la prévention du harcèlement sexuel ou moral (MAJ oct. 2012).
- Note et affichettes concernant l'Interdiction de fumer.
- Consignes incendie.
- Sauveteurs/secouristes dans l'établissement.

Ajaccio, le 7 mars 2018

Le RRH.

Etablissement	
Etablissement :	AGENCE DU TOURISME DE LA CORSE
Forme juridique :	EPIC
Activité :	Promouvoir et Développer le Tourisme en Corse
Nombre de salariés :	51 postes budgétaires au 31 12 2017
Téléphone :	+ 33 (0)4 95 51 77 77
Fax :	+33 (0)4 95 51 14 40
Site :	www.corsica-pro.com
Adresse :	17, boulevard du Roi Jérôme BP 19 20181 Ajaccio Cedex 01

Horaires collectifs de travail.

Votre devoir est d'être ponctuel ; vous devez respecter vos horaires de travail. Comme vous le savez, un système de gestion du temps de travail est en place qui vous oblige à enregistrer vos entrées et sorties de l'établissement auprès de la badgeuse-pointeuse dédiée).

a) *Plage horaire* : Une plage horaire fixe a été déterminée durant laquelle l'ensemble des salariés doit être présent :

Du lundi au jeudi : 09h00 – 17h00

Le vendredi : 09h00 – 16h00

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée de 7h50 à 19h00.

Le dispositif dit de « crédit-débit » peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Le nombre maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit des salariés au-delà de 39 heures est fixé au nombre de 4 heures. Ces heures ne sont pas cumulables de semaine en semaine.

b) *Pause méridienne* : 45 minutes (conformément au Code du Travail : **Arrêté du 23 février 2010**). **Pour bénéficier de la durée de cette pause, il est obligatoire de se « badger » en début et en fin de pause. En l'absence de « badgeage » durant cette période, une pause de 2 heures est décomptée.**

c) *Oubli de badgeage* : Les oublis de badgeage doivent être régularisés quotidiennement en utilisant l'onglet « déclaration de badgeage » de l'outil Bodet figurant sur votre poste informatique. Cette procédure ne peut pas être utilisée au-delà d'un mois d'où la nécessité de contrôler régulièrement son compte.

d) *Missions, heures de délégation* : Les missions et heures de délégations doivent être posées sur la badgeuse, même à posteriori.

Congés payés.

Ils représentent 2,5 jours ouvrés par mois de travail sur la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, soit un total de 30 jours ouvrés au maximum (6 semaines).

En ce qui concerne les vacances d'été et conformément au protocole d'accord de mise en œuvre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail en date du 30 novembre 1999, modifié par avenant en date du 20 avril 2005 et plus précisément son article 7, « *il est convenu que les congés d'été (annuels) devront être pris sous la forme de quatre semaines minimum entre le 15 juin et le 15 septembre. Les dits congés devront avoir une durée minimum de deux semaines consécutives, les deux semaines restantes pouvant être prises séparément durant la période ci-avant définie* ».

Les congés pour évènement d'ordre familial.

Ces congés doivent être pris au moment de l'évènement, sans condition d'ancienneté, en jours ouvrables (s'entend du lundi au samedi) :

- Mariage d'un salarié 4 jours ;
- Mariage d'un enfant 2 jours ;
- Mariage ou décès d'une sœur ou d'un frère du salarié 1 jour ;
- Naissance ou adoption (au foyer du salarié) 3 jours ;
- Décès du conjoint ou d'un enfant de la cellule familiale 5 jours ;
- Décès d'un ascendant du salarié ou du conjoint 3 jours ;
- Déménagement du salarié 2 jours/an.

On entend par conjoint toute personne s'inscrivant dans toute forme de vie commune reconnue et déclarée à l'employeur.

Si ces évènements ont lieu durant une absence du salarié dans l'entreprise (congés payés, maladie, formation,...) ils ne donneront pas lieu à récupération.

Aménagement et réduction du temps de travail

Conformément aux accords d'entreprise en date du 30 novembre 1999 et du 23 mai 2005, relatifs à l'organisation du temps de travail, un volume d'heures est accordé aux agents dans le cadre de la réduction du temps de travail appelé repos compensateur. Les dits repos traduisent une réduction de temps de travail collective d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaire en moyenne annuelle.

Les repos compensateurs sont utilisés selon les modalités suivantes :

- Sous la forme de deux journées par mois capitalisées sur trois mois, soit six journées avec possibilité de fractionnement. Le capital trimestriel ci avant défini devra être utilisé avant le terme du quatrième mois, date limite d'utilisation sauf demande de report motivée.
- Sous la forme de repos hebdomadaire à raison de 0.5 journées par semaine ou une journée par quinzaine.
- Les jours de repos compensateur peuvent être consommés n'importe quel jour de la semaine.

Pour le personnel amené à se déplacer hors de Corse de manière fréquente et périodique dans le cadre de ses attributions, l'obligation de liquider trimestriellement les six jours de repos compensateurs ne s'applique pas. Cette famille professionnelle conserve la faculté de cumuler congés annuels et jours de récupération durant la saison estivale, laquelle correspond à une activité plus réduite, sauf raisons de service motivées.

Les repos compensateurs sont pris en fonction de la charge du service, après demande et accord du chef de service.

En cas d'absence, un quotient de réduction du nombre de jours de RTT sera calculé selon une méthode identique pour tous, qui intègrera les 3 éléments suivants :

- le nombre de jours travaillés = 220 jours en 2017 (variable chaque année),
- le nombre de jours de RTT attribué annuellement 23 (journée de solidarité déduite),
- le nombre de jours de congés de maladie dans l'année.

Le quotient de réduction du nombre de jours de RTT sera donc égal au nombre de jours travaillés par an divisé par le nombre de jours de RTT.

En 2017 il est donc égal à : $220 / 23 = 9.56$ arrondi à 10.

Ainsi, lorsque l'absence (en une seule fois ou cumulative) atteint 10 jours, une journée de RTT est déduite du capital de 23 jours (2 jours lorsque l'absence atteint 20 jours, 7 jours lorsque l'absence atteint 70 jours etc.).

Les jours de RTT seront déduits à la fin de l'année civile en tenant compte du nombre total de jours d'absence de l'année.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours de RTT à déduire est supérieur au nombre de jours de RTT accordés au titre de l'année, la déduction s'effectuera sur l'année (N+1).

Journées complémentaires aux congés annuels.

Dans le cadre de l'harmonisation avec les personnels de la collectivité de Corse, les agents bénéficient de journées complémentaires aux congés annuels tels que ponts ou autres. Avant le 30 novembre de chaque année, la liste des journées ainsi accordée est arrêtée. Cette liste intègre également les journées de fermeture de l'établissement (entre Noël et le nouvel An) déduites du capital « repos compensateur ». (*Article 4 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail modifié par délibération ATC/CA/2/7 en date du 9 mars 2005*).

Les absences.

En cas d'absence imprévisible téléphonez, ou faites téléphoner, immédiatement à votre responsable pour qu'il prenne les mesures nécessaires à votre remplacement et au respect des engagements pris envers les usagers.

Si c'est une maladie, faites-nous parvenir dans les 48 heures, le certificat médical et toutes les prolongations d'arrêt de travail éventuelles.

En cas d'absence prévisible obtenez l'accord de votre responsable plusieurs jours à l'avance de manière à ce qu'il puisse organiser votre absence.

Convention collective

Intitulé :	Organismes de tourisme n° 3175
Lieu de consultation :	Bureau RRH
Modalités de consultation :	Sur demande mission RH et moyens généraux

Médecin du travail

Service Inter-Entreprises de Santé au Travail :			
Adresse :	Immeuble Rocade Padules, A2 – BP 914 20700 AJACCIO		
Téléphone :	+33(0)4 95 10 62 70	Nom :	Docteur Mattei - Chaîne

Numéros d'urgence

SAMU	15
Police :	17
Sapeurs-pompiers :	18
Appel d'urgence :	112
Discrimination :	08 1000 5000 09 6930 000

Centre anti poison :	+33(0)4 95 75 25 25
Hôpital d'Ajaccio :	+33(0)4 95 29 90 90
MED en Corse :	+33(0)4 95 20 13 63 1616 (ligne GSM)
Urgence électricité :	0972675020
Urgence Gaz :	0800473333

Coordonnées inspecteur du travail

Mme :	Sylvianne AGOSTINIS
Adresse :	DDTEEP de Corse du Sud – Immeuble le Beauce Parc San Lazaro – BP 332 Avenue Napoléon III – 20180 AJACCIO CEDEX 1
Téléphone :	04 95 24 66 02 - 04 95 24 66 03

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Lieu de consultation :	Bureau RRH
Modalités de consultation :	Sur demande mission RH et moyens généraux

Règlement intérieur

Lieu de consultation :	Bureau RRH
Modalités de consultation :	Sur demande mission RH et moyens généraux

Livret d'accueil

Lieu de consultation :	Bureau RRH
Modalités de consultation :	Sur demande mission RH et moyens généraux

Membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Mmes	Véronique ACKER, Céline CASANOVA et Aline BERETTI
Emplacement poste de travail	Pôle ingénierie e& développement et pôle promotion & communication

Accords collectifs de travail signés

Objet :	Date (jj/mm/aaaa)
Protocole d'accord de mise en œuvre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail	30/11/1999
Avenant accord RTT	23/05/2005
Avenant au Protocole d'accord sur les conditions de déplacement et de séjour des collaborateurs	30/10/2012
Mise en place PEE	10/10/2014
Déplafonnement de la prime d'ancienneté au-delà de 20 ans	14/04/2009
Protocole d'accord sur l'Indemnité de Trajet Régionale Corse (ITRC)	30/01/2014
Plan d'action en faveur des séniors.	03/08/2015
Compte Epargne-temps (C.E.T.)	EN COURS

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 L. 3221-8 Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 1144-1 s'appliquent.

ARTICLE L.3221-9 Les inspecteurs du travail, 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, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

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.

Article L1144-1 Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié

présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

(1/2)

ARTICLE L. 1142-1 Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
2. Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
3. Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

ARTICLE L. 1142-2 Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés 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.

ARTICLE L1142-3 Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1. A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
2. A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;
3. A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
4. A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;
5. Au congé de paternité, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
6. Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

ARTICLE L. 1142-4 Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui

affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1. Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
2. Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
3. Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE L. 1142-5 Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
2. Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-23 et L. 2232-25 ;
3. Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

(2/2)

ARTICLE L. 1142-6 Le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à l'entrée des locaux de travail. Il en est de même pour les textes pris pour l'application de ces articles.

ARTICLE L. 1143-1 Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57.

ARTICLE L. 1143-2 Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

ARTICLE L. 1143-3 Le plan pour l'égalité professionnelle s'applique, sauf si l'autorité administrative s'y oppose, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

ARTICLE L. 1144-1 Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

ARTICLE L. 1144-2 Les organisations syndicales représentatives au niveau national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié. L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action 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 d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

ARTICLE L. 1144-3 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 le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 en raison de cette action en justice.

Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil des prud'hommes lui alloue :

1. Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
2. Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'article L. 1235-4, relatif au remboursement aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

ARTICLE L. 1145-1 Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

ARTICLE L. 1146-1 Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les [articles L. 1142-1 et L. 1142-2](#), est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à [l'article 131-35](#) du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

ARTICLE L. 1146-2 Les dispositions des [articles 132-58 à 132-62](#) du code pénal, relatives à l'ajournement du prononcé de la peine, sont applicables en cas de poursuites pour infraction aux dispositions des [articles L. 1142-1 et L. 1142-2](#), sous réserve des mesures particulières suivantes :

1° L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité social et économique, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2° L'ajournement peut également comporter injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

La juridiction peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

ARTICLE L. 1146-3 A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, la juridiction apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine.

Toutefois, lorsque le délai prévu au 2° de [l'article L. 1146-2](#) n'a pas été respecté, la juridiction peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et donner un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction.

Lutte contre la discrimination

(mise à jour 28 février 2018)

ARTICLE L. 1131-1 Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

ARTICLE L. 1132-1 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, telle que définie à [l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, 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 en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

ARTICLE L. 1132-2 Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à [l'article L. 1132-1](#) en raison de l'exercice normal du droit de grève.

ARTICLE L. 1132-3 Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux [articles L. 1132-1 et L. 1132-2](#) ou pour les avoir relatés.

ARTICLE L. 1132-4 Toutes dispositions ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

ARTICLE L. 1133-1 [L'article L. 1132-1](#) ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

ARTICLE L. 1133-2 Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

ARTICLE L. 1133-3 Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

ARTICLE L. 1133-4 Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article [L. 5213-6](#) ne constituent pas une discrimination.

ARTICLE L. 1133-5 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 L. 1133-6 Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

ARTICLE L. 1134-1 Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la [loi n° 2008-496](#) du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

ARTICLE L. 1134-2 Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article [L. 1134-1](#). L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action 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 d'agir. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

ARTICLE L. 1134-3 Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à [l'article L. 1134-1](#), sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

ARTICLE L. 1134-4 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 le fondement des dispositions du chapitre II, 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 en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de

droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, les dispositions de l'article L. 1235-3-1 sont applicables. NOTA : Conformément à l'article 40-I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

ARTICLE L. 1134-5 L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

ARTICLE L. 1134-6 Sous réserve des articles [L. 1134-7](#) à [L. 1134-10](#), le chapitre Ier du titre V de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle s'applique à l'action de groupe prévue à la présente section. NOTA : Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

ARTICLE L. 1134-7 Une organisation syndicale de salariés représentative au sens des articles [L. 2122-1](#), [L. 2122-5](#) ou [L. 2122-9](#) peut agir devant une juridiction civile afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif figurant parmi ceux mentionnés à l'article [L. 1132-1](#) et imputable à un même employeur. Une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peut agir aux mêmes fins, pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi ou à un stage en entreprise. Pour l'application du présent article, l'organisation syndicale mentionnée au premier alinéa peut, si elle le souhaite, recueillir l'aide d'une association mentionnée au deuxième alinéa.

ARTICLE L. 1134-8 L'action peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis. Sauf en ce qui concerne les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation, sont seuls indemnisables dans le cadre de l'action de groupe les préjudices nés après la réception de la demande mentionnée à l'article [L. 1134-9](#). NOTA : Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

ARTICLE L. 1134-9 Par dérogation à l'article [64](#) de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, préalablement à l'engagement de l'action de groupe mentionnée à l'article [L. 1134-7](#), les personnes mentionnées au même article L. 1134-7 demandent à l'employeur, par tout moyen conférant date certaine à cette demande, de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur en informe le comité social et économique, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A la demande du comité social et économique, ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, l'employeur engage une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. L'action de groupe engagée pour la défense des intérêts de plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou de plusieurs salariés peut être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande.

ARTICLE L. 1134-10 Lorsque l'action tend à la réparation des préjudices subis, elle s'exerce dans le

cadre de la procédure individuelle de réparation définie au chapitre Ier du titre V de la [loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du XXI^e siècle. Le tribunal de grande instance connaît des demandes en réparation des préjudices subis du fait de la discrimination auxquelles l'employeur n'a pas fait droit. NOTA : Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

(1/2)

ARTICLE L. 1151-1 Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

ARTICLE L. 1152-1 Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

ARTICLE L1152-2 Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

ARTICLE L1152-3 Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

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

ARTICLE L.1152-5 Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE L.1152-6 Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

ARTICLE L.1153-1 Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

ARTICLE L.1153-2 Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de déclassification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de

harcèlement sexuel.

ARTICLE L.1153-3 Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

ARTICLE L.1153-4 Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

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

ARTICLE L.1153-6 Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE L.1154-1 Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

(2/2)

ARTICLE L.1154-2 Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Article L 1155 - 1 (Dispositions pénales) Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à [l'article L. 1152-6](#), est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.

Article L 1155-2 Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux [articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3](#) du présent code. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à [l'article 131-35](#) du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif

En application de la législation en vigueur, nous vous rappelons qu'il est strictement interdit de fumer :

- dans les bureaux collectifs ;
- dans les bureaux individuels ;
- dans les locaux sanitaires ;
- dans la cave ;
- dans les salles de réunion ;
- dans les véhicules de l'établissement ;
- et, plus généralement, dans tous les locaux couverts et fermés.

Enfin, nous vous rappelons que la cigarette électronique est également interdite, en application de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016, sur les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

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

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).

NUMEROS D'URGENCES



INCENDIE
18 ou 112



POLICE
17



SAMU
15

VOUS DECOUVREZ UN DEBUT D'INCENDIE



GARDEZ VOTRE CALME
ALERTER LES POMPIERS
ALERTER LE STANDARD OU LA DIRECTION
ALERTER LES OCCUPANTS DE LA MAISON OU DE L'IMMEUBLE

DES L'AUDITION DU SIGNAL SONORE (ALARME INCENDIE)



GARDEZ VOTRE CALME
RESPECTEZ LES CONSIGNES DE SECURITE
DIRIGEZ-VOUS VERS LES SORTIES OU ISSUES DE SECOURS SANS PRECIPITATION
N'UTILISEZ PAS LES ASCENSEURS OU MONTE-CHARGES



DANS LA FUMEE, BAISSÉZ-VOUS, L'AIR FRAIS EST PRET DU SOL
RENDEZ VOUS AU POINT DE RASSEMBLEMENT PREVU
ASSUREZ VOUS QU'IL NE MANQUE PERSONNE

LUTTER CONTRE L'INCENDIE FACE A UNE DEPART DE FEU



NE METTEZ JAMAIS VOTRE VIE EN DANGER
COUPER LE GAZ ET L'ELECTRICITE
ATTAQUEZ LE FOYER A SA BASE AU MOYEN DES EXTINCTEURS APPROPRIES



SI L'INCENDIE PREND DE L'AMPLEUR ARRÊTEZ TOUTE TENTATIVE D'EXTINCTION
FERMER LES PORTES ET LES FENETRES
EVACUEZ LES LIEUX

PREVENTION



N'ENCOMBREZ PAS LES ABORDS DES MOYENS DE SECOURS
REPEREZ LES MOYENS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE
NE VOUS GAREZ JAMAIS PRES DES POTEAUX OU BOUCHES D'INCENDIE
LAISSEZ LIBRES LES DEGAGEMENTS ET LES ISSUES

Matériel d'extinction et de secours		Dates
Emplacement	Type et moyen d'extinction	Contrôle / Visite
RDC	1 extincteur classe B devant tableau électrique	19/07/2017
RDC	1 extincteur classe B salle gestion centralisée ordinateurs	19/07/2017
RDC	2 extincteurs dans couloir classe A et B	19/07/2017
RDC	1 extincteur classe A & B aux archives	19/07/2017
RDC	1 extincteur classe A & B accueil	19/07/2017
RDC	1 extincteur classe B local téléphonie	19/07/2017
1 ^{er} étage	1 extincteur classe A & B devant tableau électrique	19/07/2017
1 ^{er} étage	1 extincteur classe A & B cafétéria	19/07/2017
1 ^{er} étage	1 extincteur classe A & B salle de compostage courrier	19/07/2017
1 ^{er} étage	1 extincteur classe B et 1 extincteur classe A & B entrée	19/07/2017
3 ^{ème} étage	1 extincteur classe A et 1 classe A & B entrée	19/07/2017
3 ^{ème} étage	1 extincteur classe A & B fond du couloir	19/07/2017
3 ^{ème} étage	1 extincteur classe B et 1 classe A & B aile animation numérique	19/07/2017
4 ^{ème} étage	1 extincteur classe A et 1 classe A & B entrée	19/07/2017
4 ^{ème} étage	1 extincteur classe A & B fond du couloir	19/07/2017
1 ^{er} étage : bureau de marie Jo Mondoloni et de Francesca Hyvernaud 3 ^{ème} étage : bureau de Denise Chevalier et bureau de Vanessa Segonne 4 ^{ème} étage : bureau de Laure-Hélène Carrolaggi	Trousses de secours	Trousse complètes au 12 mars 2018.

Sauveteurs / Secouristes dans l'entreprise		
Poste :	Nom et prénom :	Coordonnées :
RH	Casamatta jean	04 95 51 77 90
RH	Cazzola Céline	04 95 51 77 49
Promotion	Calzi Stéphanie	04 95 51 77 86
Promotion	Chevalier Denise	04 95 51 77 91
Développement	Fertin Hélène	04 95 51 77 68
Promotion	Prieto José-Marie	04 95 51 77 94
Promotion	Lucchini Olivier	04 95 51 77 65