



**Fédération Nationale des Organismes de Gestion des Établissements
de l'Enseignement Catholique**

277 rue Saint-Jacques – 75240 PARIS Cedex 05
Tél. : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 - mail : contact@fnogec.org

Les affichages et communications obligatoires



Leslie Ben Guigui
 Assistante du pôle
 01537231
 l-benguigui@fnogec.org



Jean-René Le Meur
 Responsable du pôle
 0153737349
 0760162593
 jr-lemeur@fnogec.org

30/11/2016



**Alexandre
 Chrétien**



Droit social / outils RH

- Convention collective (pause, ASEM, repas)
- Contrat de travail (CUI, CAE etc.)
- Durée de travail (temps partiel, annualisation, modulation)
- Contrôles URSSAF
- BDES,
- Outil SEP
- Heures de délégation
- Statut du chef d'établissement
- Commission Paritaire

0153737448
 0761814882
a-chretien@fnogec.org
bdes@collegeemployeur.org



**Aurélie
 Delgove**



Formation professionnelle et compétences

- CQP
- VAE
- Éducateur de vie scolaire, coordinateur
- Formation, organisme de formation
- CPF
- OPCALIA
- EEP formation
- Collège employeur

0153737389
 0764153217
a-delgove@collegeemployeur.org
formation@branche-eep.org



**Dorothée
 Bernard**



Protection sociale complémentaire

- Prévoyance salariés OGEC, enseignants
- Maladie
- Complémentaire santé
- Mutuelle
- Retraite
- EEP Santé
- EEP prévoyance
- EEP Retraite

0153737238
d-bernard@fnogec.org
sante@branche-eep.org
prevoyance@branche-eep.org;
fondsocial@branche-eep.org
retraite@branche-eep.org

Table des matières

I. Les principales règles	5
II. Les modèles	9
Fiche n° 1 : Informations générales à l'attention du personnel.....	9
Fiche n° 2 : Conventions et accords collectifs	13
Fiche n° 3 : Egalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes.....	15
Fiche n° 4 : Prévention du harcèlement moral/harcèlement sexuel	17
Fiche n° 5 : Lutte contre la discrimination.....	19
Fiche n°6 : signalétique anti-tabac (ministère de la santé).....	21

I. Les principales règles

Pour tous les établissements quel que soit leur effectif

Domaine	Contenu	Modalités d'information	Textes
Inspection du travail	Nom, téléphone et adresse de l'inspecteur du travail compétent (Fiche n°1)	Affichage	C. trav., art. D. 4711-1
Médecine du travail + Service de secours	Nom, téléphone et adresse du médecin du travail ou du service de santé au travail référent + Téléphone et adresse des services de secours d'urgence (Fiche n°1)	Affichage	C. trav., art. D. 4711-1
Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	Avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique d'évaluation des risques (Fiche n°1)	Affichage	C. trav., art. R. 4121-4
Sécurité et incendie	Consignes de sécurité incendie (norme NF EN ISO 7010) + Noms des personnes chargées du matériel de secours et celles chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie	Affichage	C. trav., art. R. 4227-37 et R. 4227-38
Horaires collectifs de travail	Horaires de travail (début et fin) et durée du repos (Fiche n°1)	Affichage	C. trav., art. L. 3171-1 et D. 3171-2
Modulation	Programme définitif de modulation (Fiche n°1)	Affichage	Article 3.3.2 accord ARTT du 15 juin 1999
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire le dimanche) (Fiche n° 1)	Information par tout moyen	C. trav., art. R. 3172-1
Congés payés	Période de prise des congés (Fiche n°1)	Affichage	C. trav., art. D. 3141-5
Conventions et accords collectifs	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords collectifs applicables dans l'établissement précisant les modalités de consultation (Fiche n°2) Procès-verbal de résultat du vote organisé en cas de référendum visant à valider un accord d'entreprise minoritaire ou un accord négocié avec un salarié mandaté	Information par tout moyen	C. trav., art. R. 2262-3 et C. trav., art. D. 2232-2
Egalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	Articles L.3221-1 à L.3221-7 du code du travail (Fiche n°3)	Information par tout moyen ¹	C. trav., art. R. 3221-2
Harcèlement moral	Article 222-33-2 du code pénal (Fiche n°4)	Information par tout moyen	C. trav., art. L. 1152-4
Harcèlement sexuel	Article 222-33 du code pénal (Fiche n°4)	Information par tout moyen	C. trav., art. L. 1153-5
Lutte contre la discrimination	Articles 225-1 à 225-4 du code pénal (Fiche n°5)	Information par tout moyen ²	C. trav., art. L. 1142-6
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise (Fiche n°6)	Affichage	C. trav., art. R. 4227-23 et C. santé publ., art. R. 3511-6

¹ à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail mais aussi aux candidats à l'embauche

² à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail mais aussi aux candidats à l'embauche

Affichages complémentaires en fonction de l'effectif

à partir de 11 personnels ETP (salariés+ enseignants sous contrat)

Diffusion obligatoire	Contenu	Modalités d'information	Textes
Tenue des élections DP	Information des personnels sur l'organisation des élections et sur la date envisagée du premier tour + Invitation des organisations non représentatives à négocier le protocole préélectoral	Par tout moyen <i>(ponctuel)</i>	C. trav., art. L. 2314-2 et L. 2314-3
Résultats des élections DP	En cas de carence, procès-verbal de carence des élections	Par tout moyen <i>(ponctuel)</i>	C. trav., art. L. 2314-5

à partir de 20 personnels ETP (salariés uniquement)

Diffusion obligatoire	Contenu	Modalités d'information	Textes
Règlement intérieur	Document intégral	Information par tout moyen ³	C. trav., art. R. 1321-1

à partir de 50 personnels ETP (salariés + enseignants sous contrat)

Diffusion obligatoire	Contenu	Modalités d'information	Textes
Tenue des élections (DP+CE ou DUP)	Information des personnels sur l'organisation des élections et sur la date envisagée du premier tour + Invitation des organisations non représentatives à négocier le protocole préélectoral	Par tout moyen <i>(ponctuel)</i>	C. trav., art. L. 2314-2 et L. 2314-3 (DP) ou L. 2324-3 et L. 2324-4 (CE et DUP)
Résultats des élections (DP+CE ou DUP)	En cas de carence, procès-verbal de carence des élections	Par tout moyen <i>(ponctuel)</i>	C. trav., art. L. 2314-5 (DP) ou L. 2324-8 (CE et DUP)
CHSCT	Liste nominative des membres du CHSCT indiquant leur emplacement de travail habituel	Affichage	C. trav., art. R. 4613-8

³ à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche.

Où afficher ?

L'affichage doit se faire dans un lieu accessible à l'ensemble des personnels de l'établissement, l'enjeu étant qu'il puisse être consultable par chacun (il n'est donc pas opportun de réaliser cet affichage dans un local dont l'accès n'est réservé qu'à une catégorie du personnel).

Si l'activité de l'établissement est divisée sur plusieurs sites, il est souhaitable que chaque site dispose d'un affichage. Cela permet, de préserver l'accès aux informations pour les personnels qui n'exercent pas d'activité sur le site principal, mais également de garantir pour chacun un accès rapide aux mentions relatives à la sécurité (numéros d'urgence, affichage d'évacuation incendie...).

La communication obligatoire se réalise-t-elle uniquement par affichage ?

Depuis l'ordonnance du 24 juin 2014 complétée par deux décrets du 20 octobre 2016, certaines informations que l'employeur devait nécessairement afficher peuvent être simplement communiquées aux salariés « par tout moyen » (cf. tableau de synthèse). Cette démarche s'inscrit dans un objectif de simplification des obligations des employeurs.

Qu'entend-on par tout autre moyen ? Pour les employeurs qui le souhaitent, l'information peut toujours se réaliser par affichage, mais pour les autres, une diffusion de ces documents peut se faire via l'intranet ou la messagerie électronique de l'établissement. A terme, il sera possible d'utiliser le coffre-fort numérique qui figurera dans l'application « social » proposée par le collègue employeur, pour diffuser ces informations (cliquer [ici](#)).

La question de la preuve est essentielle. L'employeur devra prouver le cas échéant qu'il a bien avisé le salarié des modalités d'accès aux différentes informations.

Quelles sanctions ?

Ces informations doivent être portées à la connaissance des salariés (par affichage ou tout autre moyen). Il est utile de préciser que l'employeur qui ne satisfait pas à ces obligations viole les dispositions du code du travail et du code pénal. A ce titre, il encourt donc des amendes dont le montant varie entre 450 et 1500 euros.

Il convient de préciser que chacun de ces manquements doit s'analyser individuellement, un même établissement peut donc encourir plusieurs amendes (pour plusieurs manquements parmi ces obligations d'information). De même, ces amendes peuvent être majorées quand il est constaté une récidive dans la carence d'information.

II. Les modèles

Fiche n° 1 : Informations générales à l'attention du personnel

Inspecteur du travail Nom : Téléphone : Adresse	Médecin du travail Nom : Téléphone : Adresse	Services de secours d'urgence Pompiers : (téléphone/adresse) SAMU : (téléphone/adresse)
---	--	--

Horaires d'ouverture de l'établissement <i>(heures limites d'accès et de sortie)</i>	Heure de début	Heure de fin
--	--------------------------------	------------------------------

Document unique d'évaluation des risques

La dernière version du document unique d'évaluation des risques a été mise à jour le/...../.....

Modalités de consultation : *(à compléter)*

Programme indicatif de la modulation par service ⁴ :

La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation fixé par service. Ce programme indique les périodes "basses", périodes "intermédiaires" et périodes "hautes". Ces programmes sont annexés à la présente information.

Repos hebdomadaires		
Service ⁵	Jour (jour commun ou jour décalé)	Heures (nombre d'heures ⁶)

⁴Pour rappel, l'accord de branche ARTT du 15 juin 1999 stipule : « La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service concerné et porté à la connaissance du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et présenté avant la rentrée scolaire. Ce programme indique les périodes "basses", périodes "intermédiaires" et périodes "hautes".

Le programme définitif de la modulation sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et communiqué à l'inspection du travail au plus tard le 15 septembre ».

Il convient donc d'ajouter, lors de l'affichage de cette fiche, une copie des programmes indicatifs de la modulation (communiqués à l'inspection du travail).

⁵ Exemples : vie scolaire, vie scolaire en internat, bureaux administratifs, entretien et maintenance, enseignants hors contrat ...

⁶ Pour rappel, le repos hebdomadaire d'un salarié, quel que soit sa catégorie doit être au minimum de 35h. Ce repos peut être augmenté en fonction des conditions d'exercice de l'activité (ex : personnels de vie scolaire en internat)

Périodes de congés payés ⁷	
Service ⁸	Périodes ⁹
	<i>Périodes d'été :</i> <i>Du ... au ... (4 semaines consécutives au minimum)</i> <i>Autres périodes :</i> <i>Du ... au ...</i> <i>Du ... au ...</i>
	<i>Périodes d'été :</i> <i>Du ... au ... (4 semaines consécutives au minimum)</i> <i>Autres périodes :</i> <i>Du ... au ...</i> <i>Du ... au ...</i>
	<i>Périodes d'été :</i> <i>Du ... au ... (4 semaines consécutives au minimum)</i> <i>Autres périodes :</i> <i>Du ... au ...</i> <i>Du ... au ...</i>
	<i>Périodes d'été :</i> <i>Du ... au ... (4 semaines consécutives au minimum)</i> <i>Autres périodes :</i> <i>Du ... au ...</i> <i>Du ... au ...</i>
Périodes de vacances ¹⁰	
	<i>Périodes d'été :</i> <i>Du ... au ...</i> <i>Autres périodes :</i> <i>Du ... au ...</i> <i>Du ... au ...</i>

⁷Les périodes ordinaires pendant lesquelles les salariés peuvent bénéficier de leurs congés payés doivent être portées à la connaissance du personnel au moins deux mois avant son ouverture. Elles sont fixées par le chef d'établissement, après consultation des représentants du personnel (ou du personnel).

Du fait de l'activité de la branche, ces périodes sont en principe déterminables et déterminées dès le début de chaque année solaire.

⁸ Exemples : vie scolaire, vie scolaire en internat, bureaux administratifs, entretien et maintenance, enseignants hors contrat ...

⁹ La période ne correspond pas strictement à la date des congés payés, elle identifie une durée pendant laquelle des jours de congés payés peuvent être placés. La communication des périodes est réalisée collectivement, en détaillant par service.

¹⁰ Pour les enseignants hors contrat (et en vertu des dispositions de leurs conventions collectives respectives), l'affichage doit mentionner l'ensemble des périodes de vacances scolaires.

Fiche n° 2 : Conventions et accords collectifs

Pour votre complète information, vous retrouverez dans le tableau ci-dessous la liste des conventions et accords collectifs de branche applicables dans la branche de l'enseignement privé.

Vous retrouverez également dans cette liste les accords conclus au sein de notre établissement¹¹.

	Thématique	Dénomination
Branche ou Interbranches	Convention collective	Convention collective des Salariés des Etablissements Privés (CC SEP 2015) du 7 juillet 2015 (IDCC n° 2408)
	Durée du travail	Accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999 modifié le 31 janvier 2007
		Accord de branche relatif au travail de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 2 juillet 2002 révisé le 31 janvier 2007
		Accord de branche sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat du 31 janvier 2007
		Accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015
	Formation professionnelle	Accord interbranches sur l'emploi et la formation professionnelle dans les établissements d'enseignement privé du 3 novembre 2015
		Accord relatif à la désignation d'un OPCA par la branche des établissements d'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011
		CQP éducateur de vie scolaire <ul style="list-style-type: none"> - accord de création du 5 juin 2014 - accord sur la classification du 25 février 2014
		CQP coordinateur de vie scolaire <ul style="list-style-type: none"> - accord de création du 2 juin 2015 - accord sur la classification du 18 novembre 2014
		Titre « d'expert en organisation des établissements éducatifs et scolaires et ou de formation » ¹² <ul style="list-style-type: none"> - accord déterminant le niveau de classification du 18 novembre 2014
	Protection sociale	Accords collectifs relatifs aux régimes de prévoyance des personnels non cadres et cadres rémunérés par les établissements d'enseignement privé sous contrat du 2 octobre 2013 (révisés par le protocole d'accord du 26 juin 2014)
		Accord paritaire portant sur l'affiliation des salariés aux régimes de retraite et de prévoyance des cadres et assimilés du 27 juin 2013
		Accord de création du régime EEP Santé du 18 juin 2015
		Accord de recommandation d'assureurs / régime EEP Santé du 18 juin 2015
		Accord paritaire concernant le relèvement du taux de cotisation de retraite complémentaire ARRCO pour les personnels des établissements privés accomplissant des tâches directement rémunérées par l'employeur privé du 13 décembre 1991
		Accord salarial du 7 juillet 2015 relatif au versement d'une indemnité de 1%
	Rémunération	Accord salarial faisant suite à la négociation obligatoire sur les salaires du 9 juillet 2015
Rappels des valeurs du point PSAEE et SEP en annexe		
Dialogue social	Accord sur le droit syndical et le dialogue social du 7 juillet 2015	
Accords d'entreprise		

Vous pouvez consulter ces accords (*lieu de consultation*).

Modalités de consultation : (*à compléter*)

A noter que cette « notice » doit être remise à chaque salarié lors de l'embauche, en application de l'article 2.2 de la convention collective SEP.

¹¹ Il convient de modifier cette liste en tenant compte de la structure de votre établissement, et notamment d'y ajouter la référence aux accords collectifs qui auraient été conclus au niveau l'établissement.

¹² La Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) demande d'utiliser l'intitulé de « Coordinateur opérationnel dans des établissements éducatifs scolaires et/ou de formation »

Fiche n° 3 : Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Articles de référence du code du travail

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.

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.

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.

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.

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.

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 professionnelle 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.

A l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

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.

Fiche n° 4 : Prévention du harcèlement moral/harcèlement sexuel

Articles de référence du code pénal

Article 222-33-2

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 222-33

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.

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.

Fiche n° 5 : Lutte contre la discrimination

Articles de référence du code pénal

Article 225-1

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

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, 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 ou prévue à l'article 225-1-1 ;

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 à l'article 225-1-1 ;

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.

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.

Article 225-3

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 ;

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 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

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Discrimination : qui contacter ?

Défenseur des droits

Un service d'accueil et d'écoute à votre écoute au :

09 69 39 00 00

Fiche n°6 : Signalétique anti-tabac 13 (ministère de la santé)

INTERDICTION DE FUMER



Fumer ici vous expose à une amende forfaitaire de 68€
ou à des poursuites judiciaires.

Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :
0 825 309 310 (0,15€/min, Tabac Info Service)

Décret n° 2006 - 1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application
de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

¹³ Tous les établissements : N'hésitez pas à renouveler cet affichage autant de fois que nécessaire (lieux de passage, local commun des bureaux, salle des professeurs, cours de récréation...)

Etablissements dotés d'un règlement intérieur : Lorsque celui-ci prévoit l'interdiction de la cigarette électronique, vous veillerez à ajouter un affichage supplémentaire. Celui-ci mentionnera les dispositions interdisant l'usage de la cigarette électronique dans les locaux de l'établissement (ainsi que l'article de référence de votre règlement intérieur).