

# Document de mise en oeuvre de l'affichage obligatoire en tiers-lieux

décembre 2018

## Les obligations d'affichage communes à l'ensemble des tiers-lieux

### CONSIGNE DE SÉCURITÉ INCENDIE ET ÉVACUATION

#### Consignes de sécurité incendie et évacuation

De nombreux modèles élaborés par des sociétés spécialisées dans la signalisation de sécurité sont en vente. Le modèle suivant est le plus usité :

**CONSIGNES DE SECURITE**

**INCENDIE**

En cas d'incendie :  
Gardez votre calme.  
Déclenchez l'alarme et téléphonez au :

**18 ou 112**  
ou

Attaquez le foyer à la base au moyen d'extincteurs sans prendre de risques.

Dans la chaleur et la fumée, baissez-vous, l'air frais est près du sol.

**EVACUATION**

À l'audition du signal d'évacuation ou sur ordre d'un responsable :

Suivez les indications du guide d'évacuation.

Dirigez-vous vers les sorties les plus proches jusqu'au point de rassemblement.

Ne revenez pas en arrière tant y a-t-il été invité.

N'utilisez pas les ascenseurs ou monte-charges.

**ACCIDENT**

En cas d'accident prévenez :

**SAMU :**

**INFIRMERIE :**

**HOPITAL**

**POINT DE RASSEMBLEMENT**

**PREVENTION**

Laissez toujours libres les issues de secours et les cheminements d'évacuation.

N'encomez pas l'accès aux moyens de secours.

Ne détériorez pas les dispositifs de sécurité (extincteurs, trappes de désenfumage, blocs de secours, ...)

Ne stationnez pas votre véhicule devant les poussoirs et les bouches d'incendie.

**RESPONSABLES SECURITE**

1 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_

**INCIDENT PREVENEZ :**

1 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_

**RESPONSABLES EVACUATION**

1 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_ ☎ \_\_\_\_\_

Projet soutenu par la Région Nouvelle-Aquitaine et l'Union Européenne dans le cadre du « Programme Opérationnel FEDER / FSE 2014-2020 »



## Plan d'évacuation

Un plan d'évacuation est un plan qui doit être affiché dans tout local pour faciliter l'évacuation des personnes présentes dans le tiers-lieu en cas d'incendie. Il doit être positionné de manière à être très visible, et doit être correctement orienté pour les observateurs. Il doit être mis à jour en cas de modifications à l'intérieur du tiers-lieu.

Les exigences concernant les plans d'évacuation sont spécifiées dans la nouvelle norme NF X08-070 en vigueur depuis juin 2013. Nous vous conseillons de vous faire assister par une entreprise spécialisée pour la réalisation de ce plan.

## NORME NF X08-070 = LE PLAN D'EVACUATION

Le nouvelle norme NF X08-070, en vigueur depuis juin 2013 précise :

- le format minimum du plan sera de 297 x 420 mm (A3) ou A4 si le PE est situé dans une pièce individuelle (ex: chambre d'hotel)
- le dessin du bâtiment respectera une échelle minimum de 1/250ème.
- le plan devra être orienté par rapport à l'observateur (ex: les endroits situés à gauche sur le plan seront sur la gauche de l'observateur)
- ils sont destinés à être situés aux points stratégiques de l'itinéraire d'évacuation et à des emplacements où les occupants peuvent se familiariser avec les moyens d'évacuations (entrée principale, accès du personnel, distribution de boisson, bureaux, lieux de réunion, salle d'attente...). Ils doivent être implantés tous les 25 mètres, et dans tous les secteurs à haut risque, et à chaque étage.
- Voici les symboles UNIQUES devant être utilisés pour les plans d'évacuation :

Itinéraire d'évacuation		Extincteur portatif	
Issue d'évacuation d'un niveau		Extincteur sur roues	
Point de rassemblement		Robinet d'incendie armé (RIA)	
Fonction espace d'attente sécurisé		Porte coupe-feu	
Défibrillateur		Service de sécurité incendie	
Infirmier		Poste central de sécurité incendie	
Local de soins		Point fixe de sécurité incendie	
Armoire à pharmacie		Ascenseur : ASC	
Déclencheur d'alarme incendie		Monte-charge : MC	
Système d'appel des secours (ligne directe avec les sapeurs-pompiers, avertisseur intérieur relié à un central de sécurité)		Élévateur pour personnes à mobilité réduite (PMR)	

## Affichage du point de rassemblement

Le point de rassemblement est une zone où les personnes du tiers-lieu doivent se diriger et se rassembler. Cette situation doit se dérouler lors d'une évacuation, après l'enclenchement d'une alarme incendie dans les locaux et donc de danger pour la vie d'autrui (incendie, explosion, fuite de gaz toxique, etc.). La zone de rassemblement doit être impérativement à l'extérieur du bâtiment touché pour isoler les personnes du risque.

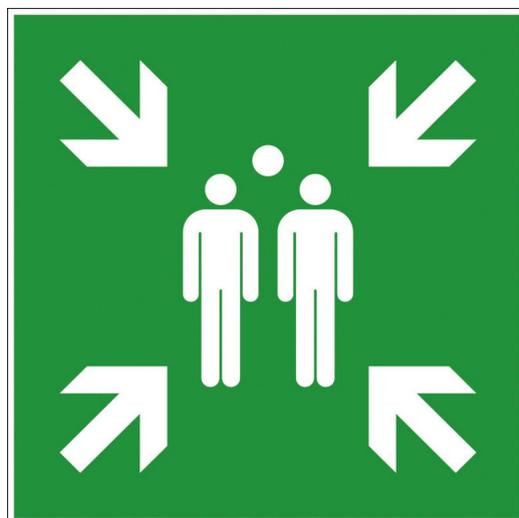
La zone de rassemblement doit être placée dans une zone sécurisée, à l'extérieur des locaux, dans un endroit stratégique pour être loin du danger, tout en facilitant l'arrivée et l'intervention des secours.

La zone de rassemblement doit présenter une envergure suffisante pour accueillir et réunir tout le personnel et le public. Le point de rassemblement doit également être accessible pour tous, y compris pour les personnes à mobilité réduite (personnes âgées, personnes présentant un handicap, femmes enceintes).

Selon l'arrêté du 4 novembre 1993, le point de rassemblement doit être représenté et signalé par un panneau, de forme carrée ou rectangulaire, qui doit contenir le pictogramme adéquat à la signalisation d'un point de rassemblement.

La norme française EN ISO 7010 doit être appliquée : elle a été élaborée pour harmoniser les pictogrammes au niveau international, et certifie la conformité du pictogramme, c'est à dire dans notre cas : trois silhouettes dont une cachée, et quatre flèches blanches pointant vers ces silhouettes.

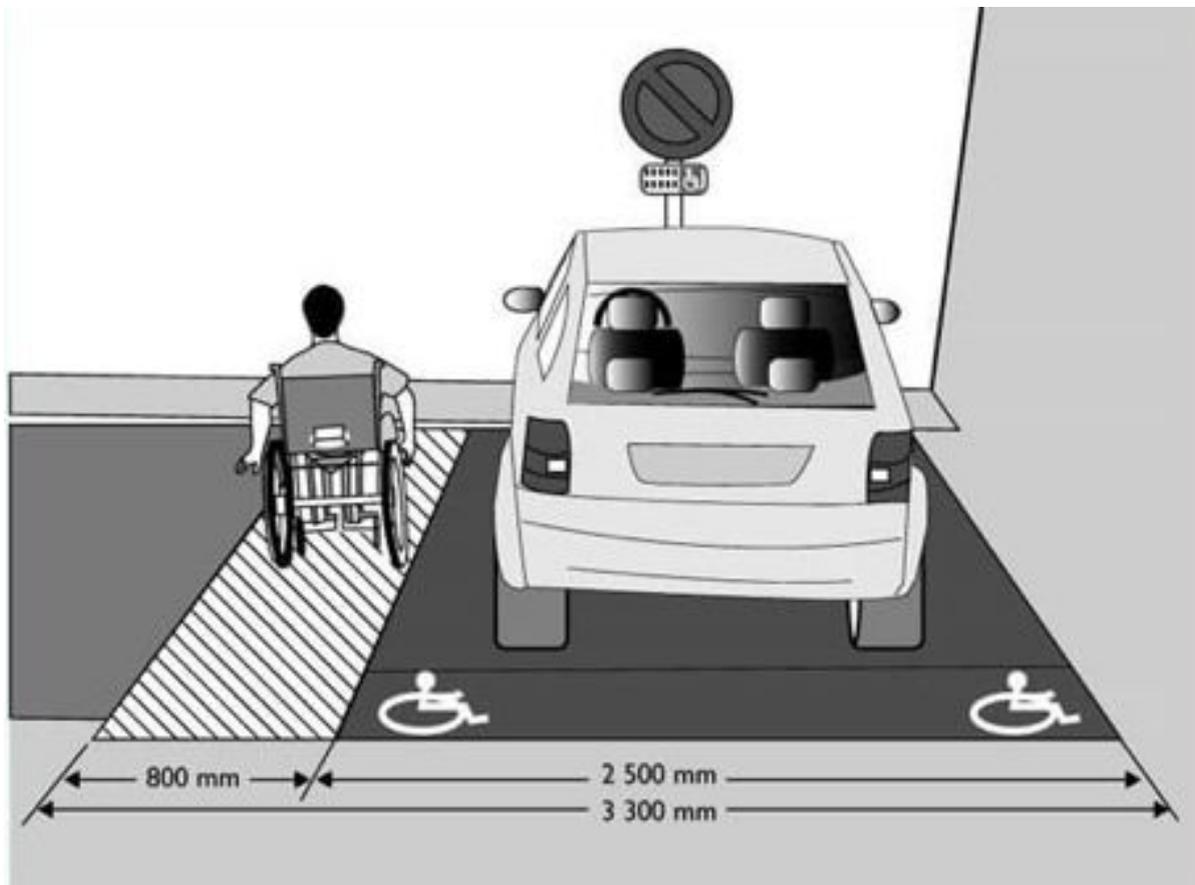
Le panneau du point de rassemblement doit être de couleur verte. Le pictogramme doit être blanc pour présenter un contraste avec le fond vert et ainsi être visible de tous. Concernant les dimensions, il est recommandé de fixer votre panneau de signalisation à une hauteur ne dépassant pas 2,30m à partir du sol.

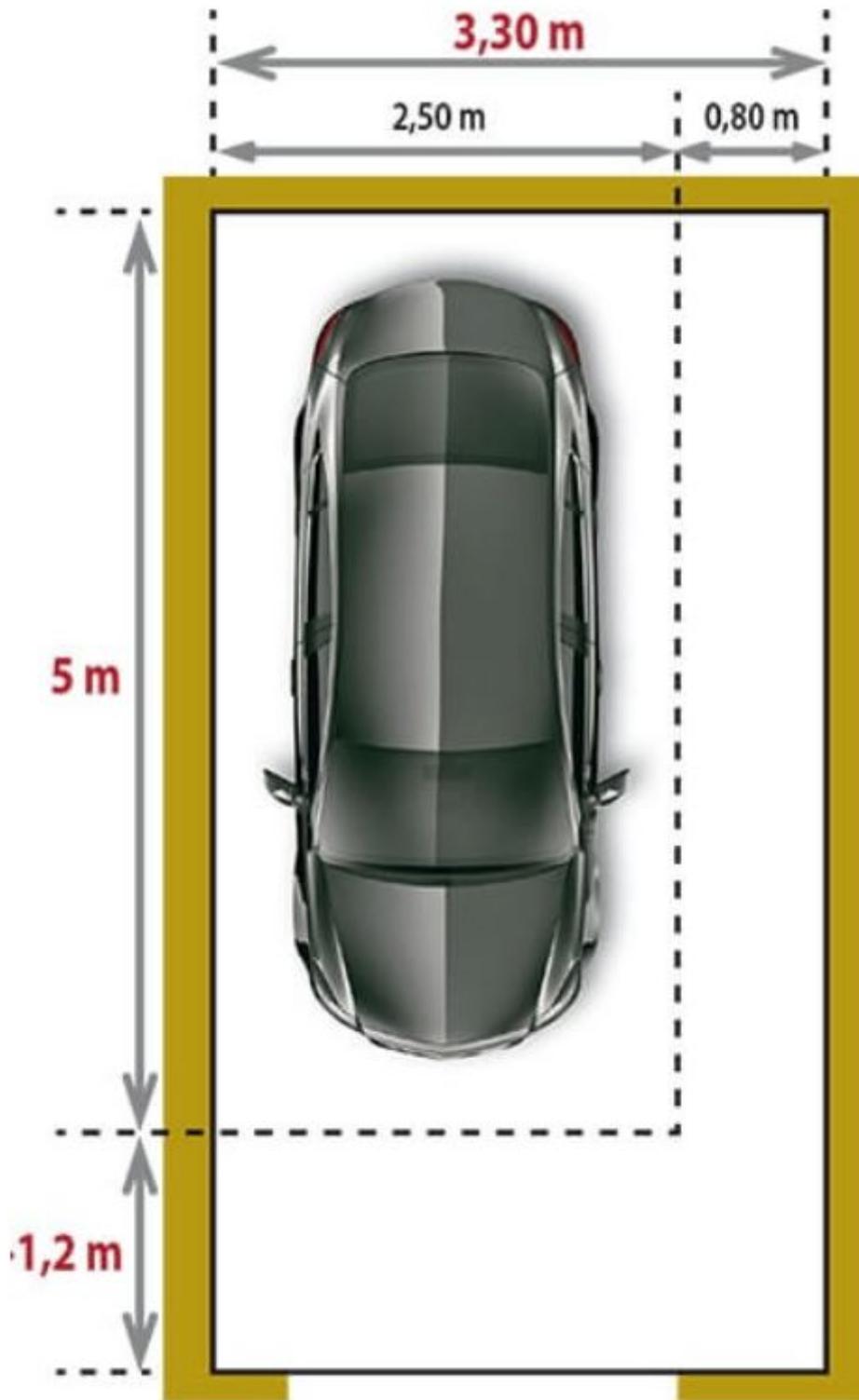


## SIGNALISATION DES ZONES DE STATIONNEMENT POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### Dimension au sol de la place de stationnement

- la largeur minimale de stationnement doit être de 3,3m
- l'arrêté du 20 avril 2007 impose une longueur minimale de 5m
- la pente doit être inférieure à 2%
- la place doit respecter un espace horizontal au dévers près, inférieur ou égal à 2%
- pour les places situées en épi ou en bataille, une surlongueur de 1.20m devra être matérialisée sur la voie de circulation des parkings à l'aide d'une peinture ou d'une signalisation adaptée au sol pour signaler aux personnes handicapées la possibilité d'entrer ou de sortir par l'arrière de leurs véhicules
- le sol doit être non meuble et non glissant il faut prévoir la possibilité de rejoindre un trottoir ou un cheminement piéton sans danger et sans obstacle
- en cas de trottoir, de marche, un passage de 80cm de large minimum doit être prévu





## Signalisation verticale de la place de stationnement réservée aux personnes en situation de handicap

Le pictogramme représentant une silhouette dans un fauteuil roulant indique que cet emplacement est réservé au stationnement des véhicules utilisés par les personnes à mobilité réduite.



## **Signalisation horizontale d'une place de stationnement réservée aux personnes en situation de handicap**

Le marquage au sol est obligatoire. Le pictogramme représentant une silhouette dans un fauteuil roulant indique que cet emplacement est réservé au stationnement de véhicules utilisés par les personnes titulaires de la carte de stationnement ou d'une carte « Mobilité inclusion ».

Le symbole peut être peint sur les limites ou le long d'un emplacement de stationnement. Il est de couleur blanche.

Ce pictogramme est inscrit dans un rectangle dont les dimensions sont : 50 cm x 60 cm ou 25 cm x 30 cm. Ces pictogrammes doivent être placés sur les limites de l'emplacement.



## INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER

# INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER



Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :  
**39 89** (0.15€/min depuis une poste fixe, 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.

Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 fixant les conditions de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif.

## **SITE INTERNET DU TIERS-LIEU ET DONNÉES PERSONNELLES DES UTILISATEURS**

Les conditions générales de vente ou les conditions générales d'utilisation figurant sur le site internet du tiers-lieu doivent contenir une clause relative à la protection des données à caractère personnel. La clause ci-après est un exemple qu'il convient d'adapter en fonction des activités des réalités du tiers-lieu. Pour une rédaction sur-mesure de cette clause, nous vous conseillons de vous rapprocher d'un avocat compétent en la matière.

Article 1 – Protection des données à caractère personnel

### **1. – Collecte des données personnelles**

Les données à caractère personnel qui sont collectées sur ce site sont les suivantes :

#### ***Ouverture de compte***

Lors de la création du compte de l'utilisateur, ses nom, prénom, adresse électronique et date de naissance.

#### ***Connexion***

Lors de la connexion de l'utilisateur au site Internet, ce dernier enregistre, notamment, ses nom, prénom, données de connexion, d'utilisateur, de localisation et ses données relatives au paiement.

#### ***Profil***

L'utilisation des prestations prévues sur le site permet de renseigner un profil, pouvant comprendre une adresse et un numéro de téléphone.

#### ***Païement***

Dans le cadre du paiement des produits et prestations proposés sur le site, celui-ci enregistre des données financières relatives au compte bancaire ou à la carte de crédit de l'utilisateur.

#### ***Communication***

Lorsque le site est utilisé pour communiquer avec d'autres membres, les données concernant les communications de l'utilisateur font l'objet d'une conservation temporaire.

#### ***Cookies***

Les cookies sont utilisés, dans le cadre de l'utilisation du site. L'utilisateur a la possibilité de désactiver les cookies à partir des paramètres de son navigateur.

### **2. – Utilisation des données personnelles**

Les données personnelles collectées auprès des utilisateurs ont pour objectif la mise à disposition des services du tiers-lieu XXX, leur amélioration et le maintien d'un environnement sécurisé. Plus précisément, les utilisations sont les suivantes :

- accès et utilisation du site par l'utilisateur ;
- gestion du fonctionnement et optimisation du site Internet ;

- organisation des conditions d'utilisation des Services de paiement ;
- vérification, identification et authentification des données transmises par l'utilisateur ;
- proposition à l'utilisateur de la possibilité de communiquer avec d'autres utilisateurs du site Internet ;
- mise en œuvre d'une assistance utilisateurs ;
- gestion des éventuels litiges avec les utilisateurs ;
- envoi d'informations commerciales et publicitaires, en fonction des préférences de l'utilisateur ;

### **3. – Partage des données personnelles avec des tiers**

Les données personnelles peuvent être partagées avec des sociétés tierces, dans les cas suivants :

- quand l'utilisateur utilise les services de paiement, pour la mise en œuvre de ces services, le gérant du site Internet est en relation avec des sociétés bancaires et financières tierces avec lesquelles elle a passé des contrats ;
- Lorsque l'utilisateur publie, dans les zones de commentaires libres du site Internet, des informations accessibles au public ;
- Quand l'utilisateur autorise le site web d'un tiers à accéder à ses données ;
- Quand le gérant du site internet recourt aux services de prestataires pour fournir l'assistance utilisateurs, la publicité et les services de paiement. Ces prestataires disposent d'un accès limité aux données de l'utilisateur, dans le cadre de l'exécution de ces prestations, et ont une obligation contractuelle des les utiliser en conformité avec les dispositions de la réglementation applicable en matière de protection des données à caractère personnel.
- Si la loi l'exige, le gérant du site internet peut effectuer la transmission de données pour donner suite aux réclamations présentées contre le gérant du site et se conformer aux procédures administratives et judiciaires.
- Si le tiers-lieu est impliqué dans une opération de fusion, acquisition, cession d'actifs ou procédure de redressement judiciaire, elle pourra être amenée à céder ou partager tout ou partie de ses actifs, y compris les données à caractère personnel. Dans ce cas, les utilisateurs seraient informés, avant que les données à caractère personnel ne soient transférées à une tierce partie.

### **4. – Transfert de données personnelles**

En raison de l'organisation de la société responsable du site Internet, au sein d'un groupe international, l'utilisateur autorise le gérant du site Internet à transférer, stocker et traiter ses informations aux Etats-Unis. Les lois en vigueur de ce pays peuvent différer des lois applicables dans le lieu de résidence de l'utilisateur, au sein de l'Union européenne. En utilisant le site Internet, l'utilisateur consent au transfert de ses données personnelles vers les Etats-Unis.

Le tiers-lieu XXX demeure responsable des données personnelles qui sont partagées avec des tiers dans le cadre du Privacy Shield.

## **5. – Sécurité et confidentialité**

Le tiers-lieu XXX met en œuvre des mesures organisationnelles, techniques, logicielles et physiques en matière de sécurité du numérique pour protéger les données personnelles contre les altérations, destructions et accès non autorisés. Toutefois, il est à signaler qu'internet n'est pas un environnement complètement sécurisé et le tiers-lieu ne peut pas garantir la sécurité de la transmission ou du stockage des informations sur internet.

## **6. – Mise en œuvre des droits des utilisateurs**

En application de la réglementation applicable aux données à caractère personnel, les utilisateurs disposent des droits suivants :

- ils peuvent mettre à jour ou supprimer les données qui les concernent en se connectant à leur compte et en configurant les paramètres de ce compte ;
- ils peuvent supprimer leur compte, en écrivant à l'adresse électronique suivante : ... (à compléter). Il est à noter que les informations partagées avec d'autres utilisateurs, comme les publications sur les forums, peuvent rester visibles du public sur le site Internet ou la Plateforme facebook du tiers-lieu, même après la suppression de leur compte ;
- ils peuvent exercer leur droit d'accès, pour connaître les données personnelles les concernant, en écrivant à l'adresse électronique suivante : ... (à compléter). Dans ce cas, avant la mise en œuvre de ce droit, le tiers-lieu XXX peut demander une preuve de l'identité de l'utilisateur afin d'en vérifier l'exactitude ;
- si les données à caractère personnel détenues par le tiers-lieu sont inexactes, ils peuvent demander la mise à jour des informations, en écrivant à l'adresse électronique suivante : ... (à compléter) ;
- Les utilisateurs peuvent demander la suppression de leurs données à caractère personnel, conformément aux lois applicables en matière de protection des données, en écrivant à l'adresse électronique suivante : ... (à compléter).

## **7. – Évolution de la présente clause**

Le tiers-lieu XXX se réserve le droit d'apporter toute modification à la présente clause relative à la protection des données à caractère personnel à tout moment. Si une modification est apportée à la présente clause de protection des données à caractère personnel, le tiers-lieu XXX s'engage à publier la nouvelle version sur son site. Le tiers-lieu XXX informera également les utilisateurs de la modification par messagerie électronique, dans un délai minimum de 15 jours avant la date d'effet. Si l'utilisateur n'est pas d'accord avec les termes de la nouvelle rédaction de la clause de protection des données à caractère personnel, il a la possibilité de supprimer son compte.

# **Les obligations d'affichage spécifiques à certains tiers-lieux**

# **SECTEUR DE LA RESTAURATION ET AFFICHAGE DES RÈGLES D'HYGIÈNE ALIMENTAIRE**

## **RÈGLES D'HYGIÈNE ALIMENTAIRE- CONSIGNE GÉNÉRALE**

### **TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES APPLICABLES**

Règlement n° 852/2004 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'hygiène des denrées alimentaires

Arrêté du 21 décembre 2009 relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits d'origine animale et des denrées alimentaires en contenant

### **SÉCURITÉ ALIMENTAIRE**

La responsabilité première en matière de sécurité alimentaire incombe à l'exploitant du secteur alimentaire.

Le restaurateur est tenu de mettre en place, d'appliquer et maintenir les procédures fondées sur le principe HACCP, associées à la mise en œuvre du guide de bonnes pratiques d'hygiène à savoir :

- identifier tout danger et établir les points critiques de contrôle
- établir des documents pour prouver l'application effective des mesures (méthode d'autocontrôle)

Le professionnel doit garantir la sécurité alimentaire à toutes les étapes de transport, de réception, de transformation, de fabrication et de remise directe d'aliments destinés à la consommation.

### ***OBLIGATION DE MOYENS → OBLIGATION LÉGALE DE RÉSULTAT***

### **HYGIÈNE ALIMENTAIRE**

Les manipulateurs de produits alimentaires doivent, dans toute la mesure du possible, veiller à ce que les denrées soient protégées contre toute contamination impliquant l'impact de la marche en avant et nécessitant des zones de préparation froide, de préparation chaude et du poste de lavage du matériel et ustensiles.

Toutes les denrées doivent être manipulées, stockées de manière à éviter toute contamination susceptible de les rendre impropre à la consommation humaine.

Les denrées périssables doivent être conservées dans des enceintes en bon état d'entretien des locaux et matériaux en se référant au « Plan de nettoyage et de

désinfection ».

## **LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS DE PRÉPARATION DES ALIMENTS**

Les locaux doivent être propres et maintenus en bon état d'entretien afin de ne pas provoquer, par les activités qui s'y exercent, un risque de contamination des aliments pouvant entraîner un risque d'intoxication alimentaire.

Les matériaux, les équipements et les ustensiles de travail avec lesquels les produits alimentaires entrent en contact doivent être régulièrement maintenus en bon état de propreté.

Le personnel est tenu de respecter le protocole d'entretien des locaux et matériaux en se référant au « Plan de nettoyage et de désinfection ».

## **HYGIÈNE DU PERSONNEL**

Toute personne travaillant dans une zone de manipulation de produits alimentaires doit respecter un niveau élevé de propreté personnel et porter des tenues de travail adaptées et propres (port du calot, de la toque ou de la charlotte obligatoire ainsi que des chaussures de sécurité).

Le personnel est tenu de se laver régulièrement les mains pendant toute la période de travail (le lave-main doit être facilement accessible et ne doit pas être endommagé).

**IMPORTANT :** Lavage des mains obligatoires avant chaque reprise du travail, avant de manipuler des denrées alimentaires sensibles aux risques microbiens, en sortant des sanitaires.

## **ARTICLE L4131-1 à L4131-3 du Code du Travail**

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

## DÉBIT DE BOISSONS ALCOOLISÉES ET RÉGLEMENTATION SUR LA RÉPRESSION DE L'IVRESSE PUBLIQUE



### PROTECTION DES MINEURS ET RÉPRESSION DE L'IVRESSE PUBLIQUE

#### **IL EST INTERDIT DE VENDRE DE L'ALCOOL À DES MINEURS DE MOINS DE 18 ANS.**

La personne qui délivre la boisson peut exiger du client une preuve de sa majorité, notamment par la production d'une pièce d'identité.

Il est interdit d'offrir de l'alcool à titre gratuit à des mineurs dans les débits de boissons et tous commerces ou lieux publics.

Il est interdit de recevoir dans les débits de boissons alcooliques des mineurs de moins de seize ans qui ne sont pas accompagnés de l'un de leurs parents ou d'un majeur responsable.

CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE : ART. L. 3342-1, L. 3342-3

#### **IL EST INTERDIT DE PROPOSER DES BOISSONS ALCOOLIQUES À PRIX RÉDUITS PENDANT UNE PÉRIODE RESTREINTE (« HAPPY HOURS ») SANS PROPOSER ÉGALEMENT SUR LA MÊME PÉRIODE DES BOISSONS SANS ALCOOL À PRIX RÉDUITS.**

CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE : ART. L. 3323-1

#### **IL EST INTERDIT POUR LES DÉBITANTS DE BOISSONS DE DONNER À BOIRE À DES PERSONNES MANIFESTEMENT IVRES OU DE LES RECEVOIR DANS LEURS ÉTABLISSEMENTS.**

CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE : ART. R. 3353-2

#### **IL EST INTERDIT DE SE TROUVER EN ÉTAT D'IVRESSE MANIFESTE DANS LES LIEUX PUBLICS.**

CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE : ART. R. 3353-1

**LE NON-RESPECT DE CES INTERDICTIONS EST PASSIBLE DE POURSUITES JUDICIAIRES.**

**Débit de boissons alcoolisées et apposition sur les boissons alcoolisées d'une mention conseillant aux femmes enceintes de ne pas boire d'alcool durant la grossesse**



# **Zéro alcool pendant la grossesse**

La consommation d'alcool pendant la grossesse peut comporter des risques pour l'enfant à naître. Il est donc recommandé aux femmes enceintes de s'abstenir de toute consommation d'alcool dès le début de la grossesse et pendant toute sa durée. Afin d'informer le plus grand nombre de cette mesure de précaution, un pictogramme ou la mention " La consommation de boissons alcoolisées pendant la grossesse, même en faible quantité, peut avoir des conséquences graves sur la santé de l'enfant " figure désormais sur les conditionnements d'alcool. Si vous vous posez des questions sur votre consommation d'alcool, n'hésitez pas à en parler à votre médecin traitant.

Vous pouvez également appeler Écoute Alcool au 0 811 91 30 30 (7j/7, 14h/2h. Anonyme. Coût d'un appel local depuis un poste fixe).



## VIDÉOSURVEILLANCE EN TIERS-LIEU

**Vidéosurveillance / Niveau 1 de l'information : information des salariés et des visiteurs occasionnels de ses locaux sur un panneau d'information affiché dans les locaux du tiers-lieu**

**ENTREPRISE SOUS SURVEILLANCE VIDÉO**

Établissement placé sous vidéosurveillance par ABCD pour la sécurité des personnes et des biens.

Les images sont conservées pendant un mois et peuvent être visionnées, en cas d'incident, par le personnel en charge de la sécurité et par les forces de l'ordre.

Pour exercer votre droit d'accès aux images qui vous concernent, ou pour toute information sur ce dispositif, vous pouvez contacter notre délégué à la protection des données (DPO) (ou, si vous n'avez pas désigné de DPO, une personne identifiée par sa fonction) en écrivant à [dpo@abcd.fr](mailto:dpo@abcd.fr) (ou à l'adresse postale suivante : XXXX).

**Pour en savoir plus sur la gestion de vos données personnelles et vos droits, rendez-vous sur l'Intranet ABCD / le règlement intérieur – Rubrique « Politique de protection des données » (ou adressez-vous à ...)**



**Vidéosurveillance / Niveau 2 de l'information : règlement intérieur, intranet du tiers-lieu, information individuelle du tiers-lieu**

Une notice d'information plus complète relative à la gestion des données personnelles et aux droits des personnes est remise aux salariés. Elle peut être adressée par courriel à l'ensemble du personnel et remise à l'embauche du salarié, lors de la signature du contrat.

En complément, cette notice est également disponible sur l'intranet du tiers-lieu ou dans le règlement intérieur. A défaut d'un intranet ou de l'existence d'un règlement intérieur, cette information doit pouvoir être fournie, à tout moment, sur demande des salariés adressés au tiers-lieu.

Si des prestataires ou des visiteurs occasionnels sont amenés à être filmés dans les locaux du tiers-lieu, cette information doit également leur être accessible. La notice d'information complète doit donc être mise à disposition de toute personnel pénétrant dans les locaux et en faisant la demande : elle doit alors leur être remise directement si la demande est exercée sur place ou adressée par courriel ou courrier postal en cas de demande exercée à distance.

## **COURRIER D'INFORMATION DESTINÉ AUX SALARIÉS / VISITEURS DU TIERS-LIEU**

*Monsieur, Madame ... (à préciser)*

*Adresse postale, adresse mail ... (à préciser)*

*Lieu ... (à préciser), date ... (à préciser)*

### ***Objet du traitement (finalité et base légale) :***

Le tiers-lieu ... (à préciser) dont le siège est situé à ... (à préciser : ville/code postal/rue) a placé ses locaux sous vidéosurveillance afin d'assurer la sécurité de son personnel et de ses biens.

...(nombre de caméras à préciser) sont placées sur ...(préciser le lieu, par exemple terrasse extérieure, etc.), afin de sécuriser nos locaux.

Les autres caméras sont placées à différents points de passage, pour empêcher intrusions et vols :

- une caméra filme l'entrée principale
- une caméra filme la cuisine principale
- une caméra filme (à préciser)

Les images enregistrées dans ce dispositif ne sont pas utilisées à des fins de surveillance du personnel ni de contrôle des horaires.

La base légale du traitement est l'intérêt légitime (cf. art. 6.1.f du Règlement européen sur la protection des données).

### ***Données et catégories de personnes concernées :***

Les employés du tiers-lieu ... (à préciser) sont filmés par le dispositif. Les visiteurs occasionnels des locaux du tiers-lieu sont également susceptibles d'être filmés.

### ***Destinataires :***

Les images peuvent être visionnées, en cas d'accident, par le personnel habilité du tiers-lieu (à préciser, par exemple le personnel en charge de la sécurité ou des ressources humaines) et par les forces de l'ordre. Les personnels du tiers-lieu en charge de la maintenance du matériel peuvent également accéder aux images, à cette seule fin.

### ***Durée de conservation :***

Les images sont conservées un mois.

En cas d'incident lié à la sécurité des personnes et des biens, les images de vidéosurveillance peuvent néanmoins être extraites du dispositif. Elles sont alors

conservées sur un autre support le temps du règlement des procédures liées à cet incident et accessibles aux seules personnes habilitées dans ce cadre.

***Droits des personnes :***

Vous pouvez accéder aux données vous concernant ou demander leur effacement. Vous disposez également d'un droit d'opposition et d'un droit à la limitation du traitement de vos données (cf. [cnil.fr](http://cnil.fr) pour plus d'informations sur vos droits).

Pour exercer ces droits ou pour toute question sur le traitement de vos données dans ce dispositif, vous pouvez contacter notre délégué à la protection des données (DPO).

Contactez notre DPO par voie électronique : ....@fr (à préciser)

Contactez notre DPO par courrier postal : .... (à préciser)

*(NB : si vous n'avez pas de DPO, indiquez les coordonnées précises où exercer ces droits dans le tiers-lieu)*

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits Informatiques et Libertés ne sont pas respectés ou que le dispositif vidéo n'est pas conforme aux règles de protection des données, vous pouvez adresser une réclamation en ligne à la CNIL ou par courrier postal.

□

## CHARTE D'UTILISATION DU RÉSEAU WIFI DU TIERS-LIEU

### Charte d'utilisation du réseau Wifi du tiers-lieu ... (à préciser)

La présente charte a pour objet de définir les règles d'utilisation de la connexion Wifi du tiers-lieu ... (à préciser). En particulier elle précise les responsabilités des utilisateurs, ce conformément à la législation et afin de permettre un usage normal et optimal de ce service Internet.

### Le réseau Wifi du tiers-lieu ... (à préciser)

Le tiers-lieu ... (à préciser) offre aux personnes disposant d'un ordinateur portable équipé d'une carte Wifi la possibilité de se connecter gratuitement au réseau Wifi du tiers-lieu ... (à préciser).

### Usage

Les personnes souhaitant utiliser le réseau Wifi du tiers-lieu ... (à préciser) doivent obligatoirement s'inscrire auprès du tiers-lieu. Un identifiant et un mot de passe leurs sera remis. La présentation d'une pièce d'identité (Carte d'Identité ou Passeport, Carte de Séjour, Permis de conduire) est nécessaire.

### Règles d'utilisation

Chaque utilisateur est juridiquement responsable de l'usage qu'il fait de cette connexion. Il s'engage à respecter les règles de la déontologie informatique et notamment à :

- Faire un usage strictement personnel de son code d'accès
- Ne pas consulter des sites à caractère raciste, pédophile, pornographique ou incitant à la haine et à la violence.
- Ne pas commettre de délits et d'actes de piratage portant atteinte aux droits d'autrui et à la sécurité des personnes.
- Ne pas effectuer intentionnellement des opérations qui pourraient avoir pour conséquences :
  - De masquer sa véritable identité
  - De s'approprier le mot de passe d'un autre utilisateur
  - D'altérer, de modifier des données ou d'accéder à des informations appartenant à d'autres utilisateurs du réseau
  - D'interrompre ou de perturber le fonctionnement normal du réseau ou d'un des systèmes connectés au réseau
  - De modifier ou de détruire des informations sur un des systèmes
  - De se connecter ou d'essayer de se connecter sur un site sans y être autorisé

## **Fichiers de traces**

L'ensemble des services utilisés génèrent, à l'occasion de leur emploi, "des fichiers de traces", historique des actions effectuées par les utilisateurs. Ces fichiers conservent des informations : heures de connexion, identifiants de la connexion (adresse IP, adresse mac de l'ordinateur) depuis laquelle les services sont utilisés. Ils ne comportent pas d'informations identifiantes sur l'utilisateur.

Ces fichiers sont utilisés pour un usage technique. Ils sont essentiels à l'administration des systèmes. Ils servent en effet à remédier aux dysfonctionnements des services ou systèmes informatiques utilisés. Toutefois l'utilisation du réseau Wifi du tiers-lieu ... (à préciser) ne s'effectue pas de manière anonyme. En effet le décret du 2 mars 2006, relatif à la conservation des données des communications électroniques, impose la conservation de ces « traces » pendant un an.

Dans le cadre d'une procédure judiciaire ces fichiers doivent être mis à la disposition de la justice « pour les besoins de la recherche, de la constatation et de la poursuite des infractions pénales ». Un extrait de ces fichiers sera alors couplé à l'extrait de la base de données des usagers concernés. En fonction de l'évolution de la législation, d'autres informations pourront être archivées. Les utilisateurs en seront prévenus immédiatement.

L'utilisateur qui contreviendrait aux règles précédemment définies s'expose au retrait de son compte d'accès à Internet sur le réseau Wifi du tiers-lieu ... (à préciser), ainsi qu'aux poursuites disciplinaires et pénales, prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Pour mémoire, les textes de référence en matière d'usage informatique sont :

- la loi informatique et libertés de Janvier 1978 (création de la CNIL)
- la loi de Juillet 1978 sur l'accès aux documents administratifs
- la loi de 1985 sur la protection des logiciels
- la loi du 5 janvier 1988 relative à la fraude informatique
- le décret du 2 mars 2006, relatif à la conservation des données des communications électroniques
- les règles de bonne conduite pour l'utilisateur du tiers-lieu ... (à préciser).

**La Direction du tiers-lieu**

## PERSONNEL SALARIÉ

### PANNEAU D’AFFICHAGE

Entreprise		Horaires de travail	
Société :			Matin / Après-midi
Forme juridique :		Lundi	
Activité :		Mardi	
Nombre de salariés :		Mercredi	
Téléphone :		Jeudi	
Adresse :		Vendredi	
		Samedi	
		Dimanche	

Convention collective	
Intitulé :	
Lieu de consultation :	
Modalités de consultation :	

Médecin du travail	
Cabinet :	
Adresse :	
Téléphone :	Nom :

Numéros d'urgence			
SAMU CENTRE HOSPITALIER (À PRÉCISER)	<b>15</b> (ADRESSE À PRÉCISER)	Centre anti poison de (À PRÉCISER):	(NUMÉRO À PRÉCISER)
Police :	<b>17</b>	SOS Mains :	
Sapeurs-pompier s :	<b>18</b>	Urgence Eau :	
Appel d'urgence :	<b>112</b>	Urgence électricité :	
Discrimination :	<b>08 1000 5000</b>	Urgence Gaz :	

Coordonnées inspecteur du travail	
M / Mme :	
Adresse :	
Téléphone :	

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	
Lieu de consultation :	
Modalités de consultation :	

## Egalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes (1/2)

*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.

## Egalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes (2/2)

*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 (1/4)

*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.

## Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (2/4)

**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 (3/4)

*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.

## Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (4/4)

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.

## Lutte contre la discrimination (1/2)

*ARTICLE 225-1* Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

*ARTICLE 225-2* La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros 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 ;
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 ;
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 d'amende.

## Lutte contre la discrimination (2/2)

*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 ;
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 le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
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.

*ARTICLE 225-3-1 DU CODE PENAL* 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 DU CODE PENAL* Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2. Les peines encourues par les personnes morales sont :

1. L'amende, suivant les modalités prévues par l'article 131-38 ;
2. Les peines mentionnées aux 2°, 3°, 4°, 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.

## Lutte contre le harcèlement moral et sexuel (1/3)

*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 L.1152-2* 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 L.1152-3* 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 classification, 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.

## Lutte contre le harcèlement moral et sexuel (2/3)

*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.

*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 222-33 (CODE PENAL)*

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

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.

*Article 222-33-2 (CODE PENAL)*

Le fait de harceler autrui par des agissements 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.

## Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (1/2)

**ARTICLE R.3511-1** L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif prévue à l'article L. 3511-7 s'applique dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail ;

**ARTICLE R.3511-2** L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs au sein des lieux mentionnés à l'article R.3511-1 et créés, le cas échéant, par la personne ou l'organisme responsable des lieux.

**ARTICLE R.3511-3** Les emplacements réservés mentionnés à l'article R. 3511-2 sont des salles closes, affectées à la consommation de tabac et dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure.

Ils respectent les normes suivantes :

1. Etre équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif est entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment. Le local est maintenu en dépression continue d'au moins cinq pascals par rapport aux pièces communicantes ;
2. Etre dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;
3. Ne pas constituer un lieu de passage ;
4. Présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement au sein duquel les emplacements sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 mètre carrés.

**ARTICLE R.3511-4** L'installateur ou la personne assurant la maintenance du dispositif de ventilation mécanique atteste que celui-ci permet de respecter les exigences mentionnées au 1° de l'article R.3511-3.

Le responsable de l'établissement est tenu de produire cette attestation à l'occasion de tout contrôle et de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif.

**ARTICLE R.3511-5** Dans les établissements dont les salariés relèvent du code du travail, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumises à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et du médecin du travail.

Dans les administrations et établissements publics dont les personnels relèvent des titres Ier à IV du statut général de la fonction publique, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumises à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du comité technique paritaire.

Dans le cas où un tel emplacement a été créé, ces consultations sont renouvelées tous les deux ans.

## Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (1/2)

*ARTICLE R.3511-6* Dans les lieux mentionnés à l'article R. 3511-1, une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer.

Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par arrêté du ministre chargé de la santé. Le même arrêté fixe le modèle de l'avertissement sanitaire à apposer à l'entrée des espaces mentionnés à l'article R.3511-2.

*ARTICLE R.3511-7* Les dispositions de la présente section s'appliquent sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, notamment celles du titre III du livre II du code du travail.

*ARTICLE R.3512-2* Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R.3511-1, de :

1. Ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R.3511-6 ;
2. Mettre à la disposition de fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions des art. R.3511-2 et R.3511-3 ;
3. Favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de cette interdiction.

# 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 :

**39 89** (0,15€/min depuis un poste fixe, 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.



## Consignes d'incendie : informations élémentaires (1/2)

**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.

## Consignes d'incendie : informations élémentaires (2/2)

### 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 PRÉT DU SOL

RENDEZ VOUS AU POINT DE RASSEMBLEMENT PRÉVU

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

LAISSÉZ LIBRES LES DEGAGEMENTS ET LES ISSUES

### Centre de secours le plus proche

Centre : (À PRÉCISER)

Adresse : (À PRÉCISER)

Téléphone : (À PRÉCISER)

### Matériel d'extinction et de secours

### Dates

Emplacement

Type et moyen d'extinction

Contrôle / Visite

(À PRÉCISER)

(À PRÉCISER)

(À PRÉCISER)

(À PRÉCISER)

(À PRÉCISER)

(À PRÉCISER)

### Sauveteurs / Secouristes dans l'entreprise

Poste :

Nom et prénom :

Coordonnées :

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

### Personnes chargées de diriger l'évacuation

Poste :

Nom et prénom :

Coordonnées :

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--