

CACHET DE L'ENTREPRISE	AVIS AU PERSONNEL¹
-------------------------------	--------------------------------------

INFORMATIONS A TRANSMETTRE A L'EMPLOYEUR

Tout salarié doit communiquer à l'entreprise tous éléments et informations nécessaires à l'exécution du contrat de travail ou au respect d'une obligation légale ou réglementaire et notamment ses nom, prénoms, nationalité, situation de famille, lieu de résidence, n° d'immatriculation à la Sécurité Sociale.

Les salariés de nationalité étrangère, soumis à une autorisation de travail, doivent justifier qu'ils sont en possession **des titres** les autorisant à exercer, dans la région, l'emploi pour lequel ils sont embauchés.

Les salariés dont la détention du permis de conduire est nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches doivent justifier de la détention d'un permis valide. Tous les mois, il sera demandé à ces salariés d'attester sur l'honneur qu'ils sont toujours en possession d'un permis valide.

Il devra être porté à la connaissance de l'employeur toute modification de ces éléments ou informations, notamment, dans les plus brefs délais, toute mesure de suspension ou de retrait du permis de conduire.

OUTILLAGE ET OBJETS PERSONNELS

Le salarié est responsable des outils et effets de travail qui peuvent lui être fournis par l'entreprise. Au terme de sa mission ou de son contrat, il est tenu de les rendre en bon état. En cas de perte, de vol ou de détérioration, il s'engage à en informer immédiatement l'employeur.

En aucun cas l'entreprise ne peut être tenue responsable des vêtements, véhicules ou autres objets personnels déposés sur les chantiers, ateliers et autres lieux de travail par un salarié.

Lorsque le personnel dispose pour ses vêtements et outils personnels de vestiaires et d'armoires individuelles avec serrures ou cadenas, les clefs ou cadenas de ces armoires restant en possession des intéressés pendant le temps d'utilisation, l'entreprise décline toute responsabilité en cas de détérioration, de perte ou de vol des objets placés dans les vestiaires ou armoires individuelles.

HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de travail, fixé conformément aux règles légales et conventionnelles, est affiché dans les locaux ou chantiers auxquels il s'applique.

¹ Lorsque l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur et qu'elle a fait le choix de l'afficher, l'avis au personnel doit être affiché aux mêmes emplacements que celui-ci. Sinon, il est affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Il indique, pour chaque jour de la semaine, l'heure du commencement, l'heure de la fin de chacune des périodes de travail. Les modifications de cet horaire, pour quelque cause que ce soit, sont affichées dans les mêmes conditions.

Il pourra être demandé le cas échéant aux salariés d'établir des relevés d'heures de leur journée de travail.

PAIE

Le paiement de la rémunération a lieu au plus tard le.....de chaque mois

Des acomptes correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle pourront être versés aux salariés qui en auront fait la demande. Cette demande est individuelle et doit être formulée jours à l'avance.

Le bulletin de paie attestant du versement des cotisations du salarié à la Sécurité Sociale doit être conservé par celui-ci.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

A compter de la date de leur embauche, les salariés bénéficient tous les deux ans d'un entretien consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

SANTE - SECURITE

Le service de santé au travail compétent pour (l'entreprise) / (l'établissement)** est situé à :
.....
..... (adresse et n° de téléphone)

Numéros de téléphone des secours :

POMPIERS : 18

SAMU : 15

APPEL D'URGENCE : 112

.....

.....

..... *

Le document unique d'évaluation des risques professionnels de (l'entreprise) / (l'établissement) ** peut être consulté au siège de (l'entreprise) / (l'établissement) ** en s'adressant à M.....

CAISSE DE CONGÉS PAYÉS - INSPECTION DU TRAVAIL - ORGANISATIONS SYNDICALES

L'entreprise est affiliée, pour le service des congés payés, à la Caisse de
.....(raison sociale et adresse)

L'inspecteur du Travail dont dépend (l'entreprise) / (l'établissement) ** est
.....
..... (nom et adresse).

Les adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans le Bâtiment
sont consultables sur le site du Ministère du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/>)

Fait àLe.....

Le Chef d'entreprise ou son représentant.

* L'employeur peut y ajouter les coordonnées du centre antipoison, de l'hôpital le plus
proche....

** Rayer la mention inutile

ANNEXE I

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article L 3221-1 du Code du travail

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 du Code du travail

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L 3221-3 du Code du travail

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L 3221-4 du Code du travail

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L 3221-5 du Code du travail

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

Article L 3221-6 du Code du travail

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L 3221-2.

Article L 3221-7 du Code du travail

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires **résultant** d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L 3221-2 à L 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des

deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

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

Article R 3221-1 du Code du travail

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L 3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Article R 3221-2 du Code du travail

Les dispositions des articles L 3221-1 à L 3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.

Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

Article R 3222-1 du Code du travail

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévues aux articles L 3221-2 à L 3221-6, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R 3222-2 du Code du travail

Le fait de ne pas communiquer les éléments concourant à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, en méconnaissance des dispositions de l'article R 3221-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R 3222-3 du Code du travail

Le fait de ne pas communiquer, dans les conditions prévues par l'article R. 3221-2, les articles relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

ANNEXE II

INTERDICTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ne sont pas admis dans l'entreprise.

Le salarié victime d'actes constitutifs de harcèlement moral ou sexuel informe par écrit l'employeur en mentionnant :

- les faits dont il s'estime être la victime ;
- leurs dates ;
- l'identité de la ou des personnes qui seraient impliquées dans ces faits ;
- l'éventuel dépôt d'une plainte.

Dès réception de ce courrier, l'employeur engage une enquête contradictoire afin de vérifier les faits et de prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent. Pendant cette enquête, l'employeur veille à ce que le salarié victime soit soustrait à tout risque de faits nouveaux.

Outre le médecin du travail et l'inspecteur du travail (voir coordonnées ci-dessus), le salarié peut saisir

- le Défenseur des droits (tel : 09693900 / adresse : libre réponse 71120 75342 Paris cedex 07),
- le référent en matière de harcèlement sexuel du CSE :(nom et numéro ou mail professionnel) et celui de l'entreprise (pour les entreprises d'au moins 250 salariés).....(nom et numéro ou mail professionnel)

Le salarié peut engager une action civile devant le conseil de prud'hommes et/ou une action pénale (par le biais d'un dépôt de plainte ou la saisine directe du Procureur de la république).

Article 222-33 du Code pénal

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

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Article 222-33-2 du Code pénal

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.

ANNEXE III

INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS

Article 225-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, 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 qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, 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 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 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 du Code pénal

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article 225-3 du Code pénal

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ou de données issues de techniques d'imagerie cérébrale ;

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 du Code pénal

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

Article 225-4 du Code pénal

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les

modalités prévues par l'article 131-38, 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.