

Règle de gestion

Note d'exécution permanente du service

AFFICHAGES PERMANENTS

Vaulx-en-Velin, le 19 mars 2012 (mise à jour 19 septembre 2016)

La Direction Générale d'OVE rappelle dans la présente règle les différents affichages permanents qu'elle retient pour l'ensemble de ses ESMS ou sites d'activités. Elle fournit en annexe un formulaire d'affichage à utiliser relatif à un certain nombre de prescriptions reprises dans le tableau ci dessous ainsi que certains textes légaux requis.

Tableau des affichages permanents et obligatoires

<i>DOCUMENTS</i>	<i>Références</i>
Avis mentionnant l'existence de la convention collective applicable et conditions de sa mise à disposition du personnel	(art. L2262-5 et R2262-1 du Code du Travail)
Le texte des dispositions relatives à la discrimination des art. 225-1 à 225-4 du Code pénal	(art. L1142-6 du Code du Travail)
Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	(art. R3221-2 du Code du Travail)
Numéro du service d'accueil téléphonique contre les discriminations raciales	(Loi 2001-1066 du 16 novembre 2001, JO du 17)
Règlement intérieur (le règlement intérieur doit être affiché dans son intégralité)	(art. R1321-1 du Code du Travail)
Coordonnées de l'inspection du travail compétente et nom de l'inspecteur du travail compétent (adresse et numéro d'appel)	(art. D4711-1 du Code du Travail)
Coordonnées de la médecine du travail (adresse et numéro d'appel)	(art. D4711-1 du Code du Travail)

DOCUMENTS	Références
Coordonnées des secours d'urgence (adresse et numéro d'appel)	(art. D4711-1 du Code du Travail)
Ordre des départs en congés annuels (dans les sites où les congés payés ne sont PAS pris par fermeture collective)	(art. D3141-6 du Code du Travail)
Liste nominative des membres du CHSCT et emplacement de travail habituel des membres du comité	(art. R4613-8 du Code du Travail)
Interdiction de fumer dans les lieux recevant du public et dans tous les locaux et enceintes de travail.	(art. R3511-6 du Code de la santé public)
Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP - a minima avis indiquant les modalités d'accès au Document)	(art. R4121-4 du Code du Travail)
Horaire de travail et de repos : tableau de service	(art. L3171-1 du Code du Travail & art. 20.8 CCN66)

Annexe : Formulaire d'affichages OVE et textes relatifs à la discrimination ainsi qu'à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Affichages permanents

SAMU
15
POMPIERS
18
NUMÉRO DU SERVICE D'ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES
114
MÉDECINE DU TRAVAIL
Nom, adresse, n° de téléphone : Médecin du travail :
INSPECTION DU TRAVAIL
Adresse, n° de téléphone : Inspecteur du travail compétent :
CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE
Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 – IDCC 413 Accessible sur le blog Grh d'OVE : http://blog.fondation-ove.fr/grh/ Consultable dans l'établissement selon les conditions ci-dessous :
ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
Voir affichage requis des articles légaux
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
Voir affichage requis des articles légaux

Texte des dispositions relatives à la discrimination

Article 225-1 du code pénal

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 moeurs, 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 moeurs, 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 du code pénal

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.

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 ;
- 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 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 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.

Texte des dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

Article L3221-1 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 L3221-2 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 L3221-3 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 L3221-4 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 L3221-5 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 L3221-6 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, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Article L3221-7 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.