

» **MÉDECIN DU TRAVAIL**

Nom: .....

Service: .....

Adresse: .....

.....

Téléphone: .....

» **SECOURS**

**APPELER**

- le sauveteur-secouriste du travail

Nom: .....

Tél. ☎ .....

- les services de secours d'urgence

<b>Pompiers</b>	<b>18</b>
<b>Samu</b>	<b>15</b>
<b>Centre d'appels secours</b>	<b>112</b>

» **INSPECTEUR DU TRAVAIL**

Nom: .....

Adresse: .....

.....

Téléphone: .....

E-mail: .....

Cachet de l'entreprise

Le:

**Document unique d'évaluation des risques • Convention collective •  
Règlement intérieur • Horaires collectifs de travail et de repos •  
Caisse de congés payés**

➤ **DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES** Article R.4121-4 Code du travail

Lieu de consultation: .....

.....  
.....

➤ **CONVENTION COLLECTIVE** Articles R.2262-1 et 3 Code du travail

Intitulé/n° de convention: .....

.....  
.....  
.....

Lieu ou moyen  
de consultation: .....

.....  
.....

➤ **RÈGLEMENT INTÉRIEUR** Article R.1321-1 Code du travail

Lieu ou moyen  
de consultation: .....

.....  
.....

➤ **HORAIRES DE TRAVAIL ET DE REPOS** Articles L.3171-1 et D.3171-1 à 3 Code du travail

Noms						
	MATIN	APRÈS-MIDI	MATIN	APRÈS-MIDI	MATIN	APRÈS-MIDI
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-

Dérogation aux horaires: .....

➤ **CAISSE DE CONGÉS PAYÉS** Article D.3141-28 Code du travail

Raison  
sociale: .....

Adresse: .....

.....  
.....  
.....

Cachet de l'entreprise

Le:

# Document unique d'évaluation des risques • Convention collective • Règlement intérieur • Horaires collectifs de travail et de repos • Caisse de congés payés

## » DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

### ARTICLE R.4121-4 CODE DU TRAVAIL

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
- 3° Des délégués du personnel ;
- 4° Du médecin du travail et des professionnels de santé mentionnés à l'article L.4264-1 ;
- 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L.4643-1 ;
- 8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L.1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L.1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

## » CONVENTION COLLECTIVE

### ARTICLES R.2262-1 ET R.2262-3 CODE DU TRAVAIL

**Article R.2262-1 :** À défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L.2262-5, l'employeur :

- 1° Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
- 3° Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

**Article R.2262-3 :** Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. La mention générique « Accords nationaux interprofessionnels » peut être substituée à l'intitulé des accords de cette catégorie. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

## » RÈGLEMENT INTÉRIEUR

### ARTICLE R.1321-1 CODE DU TRAVAIL

Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

## » HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL ET DE REPOS

### ARTICLE L.3171-1 CODE DU TRAVAIL

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L.3121-44, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### ARTICLES D.3171-1 À 3 CODE DU TRAVAIL

**Article D.3171-1 :** Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Aucun salarié ne peut être employé en dehors de cet horaire, sous réserve des dispositions des articles L.3121-30, L.3121-33, L.3121-38 et L.3121-39 relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, et des heures de dérogation permanente prévues par un décret pris en application de l'article L.3121-67.

**Article D.3171-2 :** L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.

Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur, cet horaire est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés.

**Article D.3171-3 :** Toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

## » CAISSE DE CONGÉS PAYÉS

### ARTICLE D.3141-28 CODE DU TRAVAIL

L'employeur communique, par tout moyen, aux salariés, la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

# Document unique d'évaluation des risques • Convention collective • Règlement intérieur • Horaires collectifs de travail et de repos • Caisse de congés payés

## » DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES Article R.4121-4 Code du travail

Lieu de consultation: .....

## » CONVENTION COLLECTIVE Articles R.2262-1 et 3 Code du travail

Intitulé/n° de convention: .....

Lieu ou moyen  
de consultation: .....

## » RÈGLEMENT INTÉRIEUR Article R.1321-1 Code du travail

Lieu ou moyen  
de consultation: .....

## » HORAIRES DE TRAVAIL ET DE REPOS Articles L.3171-1 et D.3171-1 à 3 Code du travail

ENTREPRISE	MATIN	APRÈS-MIDI
LUNDI	-	-
MARDI	-	-
MERCREDI	-	-
JEUDI	-	-
VENDREDI	-	-
SAMEDI	-	-
DIMANCHE	-	-

Jours hebdomadaires de repos: .....

## » CAISSE DE CONGÉS PAYÉS Article D.3141-28 Code du travail

Raison  
sociale: .....

Adresse: .....

Cachet de l'entreprise

Le:

# Document unique d'évaluation des risques • Convention collective • Règlement intérieur • Horaires collectifs de travail et de repos • Caisse de congés payés

## » DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

### ARTICLE R.4121-4 CODE DU TRAVAIL

Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition :

- 1° Des travailleurs ;
- 2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ;
- 3° Des délégués du personnel ;
- 4° Du médecin du travail et des professionnels de santé mentionnés à l'article L.4264-1 ;
- 5° Des agents de l'inspection du travail ;
- 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L.4643-1 ;
- 8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L.1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L.1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

## » CONVENTION COLLECTIVE

### ARTICLES R.2262-1 ET R.2262-3 CODE DU TRAVAIL

**Article R.2262-1 :** À défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord conclu en application de l'article L.2262-5, l'employeur :

- 1° Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 2° Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
- 3° Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

**Article R.2262-3 :** Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. La mention générique « Accords nationaux interprofessionnels » peut être substituée à l'intitulé des accords de cette catégorie. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

## » RÈGLEMENT INTÉRIEUR

### ARTICLE R.1321-1 CODE DU TRAVAIL

Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

## » HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL ET DE REPOS

### ARTICLE L.3171-1 CODE DU TRAVAIL

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L.3121-44, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

### ARTICLES D.3171-1 À 3 CODE DU TRAVAIL

**Article D.3171-1 :** Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Aucun salarié ne peut être employé en dehors de cet horaire, sous réserve des dispositions des articles L.3121-30, L.3121-33, L.3121-38 et L.3121-39 relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, et des heures de dérogation permanente prévues par un décret pris en application de l'article L.3121-67.

**Article D.3171-2 :** L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.

Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur, cet horaire est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés.

**Article D.3171-3 :** Toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

## » CAISSE DE CONGÉS PAYÉS

### ARTICLE D.3141-28 CODE DU TRAVAIL

L'employeur communique, par tout moyen, aux salariés, la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle il est affilié.

## » ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### ARTICLES L.3221-1 À 7 DU CODE DU TRAVAIL

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

#### Article 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.

### ARTICLES R.3221-1 ET 2

#### Article R.3221-1

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

Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés 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 prises pour l'application de ces articles.

### ARTICLES R.3222-1 À 3

#### Article R.3222-1

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

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

Le fait de ne pas afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les articles relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

» **DISCRIMINATIONS**

**ARTICLES 225-1 À 4 DU CODE PÉNAL**

**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 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 handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité 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, 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, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité 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 225-1-1**

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

**Article 225-2**

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

- 1° À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 5° À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 6° À 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**

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 ;
- 6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

**Article 225-3-1**

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

» **DISCRIMINATIONS**

**ARTICLES 225-1 À 4 DU CODE PÉNAL**

**Article 225-4**

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

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

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.

» **HARCÈLEMENT SEXUEL**

**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 ;

» **HARCÈLEMENT MORAL**

**ARTICLE 222-33-2 DU CODE PÉNAL**

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Cachet de l'entreprise

## EN CAS D'INCENDIE    Pompiers: 18

Toute personne témoin d'un départ de feu doit:

- 1 - Appeler les pompiers en composant le 18.
- 2 - Alerter la personne chargée d'appeler les pompiers.
- 3 - Donner l'alarme.
- 4 - Mettre les moyens en œuvre sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

### » Type de matériel d'extinction:



.....

.....

.....

.....

.....

### » Mesures spécifiques pour les personnes handicapées:



.....

.....

.....

.....

.....

### » Personne désignée pour utiliser l'extincteur:

.....

### » Personne désignée pour appeler les sapeurs-pompiers:

.....

### » Personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs, voire du public:

.....

.....

.....

### » Moyens d'alerte:



.....

.....

.....

.....

.....

Cachet de l'entreprise

## » ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### ARTICLES L.3221-1 À 7 DU CODE DU TRAVAIL

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

#### Article 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.

### ARTICLES R.3221-1 ET 2

#### Article R.3221-1

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

Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés 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 prises pour l'application de ces articles.

### ARTICLES R.3222-1 À 3

#### Article R.3222-1

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

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

Le fait de ne pas afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les articles relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

» **DISCRIMINATIONS**

**ARTICLES 225-1 À 4 DU CODE PÉNAL**

**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 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 handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité 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, 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, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité 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 225-1-1**

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

**Article 225-2**

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

- 1° À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 5° À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;
- 6° À 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**

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 ;
- 6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

**Article 225-3-1**

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

» **DISCRIMINATIONS**

**ARTICLES 225-1 À 4 DU CODE PÉNAL**

**Article 225-4**

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

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

» **HARCÈLEMENT SEXUEL**

**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 ;

» **HARCÈLEMENT MORAL**

**ARTICLE 222-33-2 DU CODE PÉNAL**

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

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.

**ARTICLES L.1153-5 ET D.1151-1 DU CODE DU TRAVAIL**

(voir page suivante)

**» HARCÈLEMENT SEXUEL**

**ARTICLES L.1153-5 ET D.1151-1  
DU CODE DU TRAVAIL**

**Coordonnées des autorités et services compétents**

Adresse et numéro d'appel du médecin du travail  
ou du service de santé au travail compétent  
pour l'établissement :

.....  
.....  
.....

Adresse et numéro d'appel de l'inspection du travail  
compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent :

.....  
.....  
.....

Adresse et numéro d'appel du référent chargé  
d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés  
en matière de lutte contre le harcèlement sexuel  
et les agissements sexistes (dans les entreprises  
de 250 salariés et plus) :

.....  
.....  
.....

Adresse et numéro d'appel du référent en matière  
de lutte contre le harcèlement sexuel  
et les agissements sexistes, désigné au sein du CSE :

.....  
.....  
.....

Adresse et numéro d'appel du Défenseur des droits :

**Défenseur des droits  
Libre réponse 71120  
75342 Paris CEDEX 07  
09.69.39.00.00**

**Actions contentieuses civiles et pénales de l'établissement ouvertes en matière de harcèlement sexuel**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Cachet de l'entreprise

Le :

.....

# Délégués du personnel • Comité d'entreprise • Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

L'affichage de la liste nominative des délégués du personnel est une obligation dans les entreprises à partir de 11 salariés.

1/3

## » DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

- EFFECTIF :**
- 11 à 25** (1 titulaire + 1 suppléant)
  - 26 à 74** (2 titulaires + 2 suppléants)
  - 75 à 99** (3 titulaires + 3 suppléants)
  - 100 à 124** (4 titulaires + 4 suppléants)
  - 125 à 174** (5 titulaires + 5 suppléants)

**ANNÉE :**

Nom et prénom	Lieu de travail	Collège			
		Cadre		Salarié	
		Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cachet de l'entreprise

# Délégués du personnel • Comité d'entreprise • Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

L'affichage de la liste nominative des membres du comité d'entreprise est une obligation dans les entreprises à partir de 50 salariés.

2/3

## MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

- EFFECTIF :**  < à 50 (aucun)  
 50 à 74 (3 titulaires + 3 suppléants)  
 75 à 99 (4 titulaires + 4 suppléants)  
 100 à 399 (5 titulaires + 5 suppléants)

**ANNÉE :**

Nom et prénom	Lieu de travail	Collège			
		Cadre		Salarié	
		Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cachet de l'entreprise

Le:

# Délégués du personnel • Comité d'entreprise • Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

## ARTICLE R.4613-8 CODE DU TRAVAIL

### Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La liste nominative des membres de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est affichée dans les locaux affectés au travail.

Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

3/3

## MEMBRES DU COMITÉ D'HYGIÈNE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CH)

- EFFECTIF :**  < à 50 (aucun)  
 50 à 199 (3 titulaires + 3 suppléants)  
 200 à 499 (4 titulaires + 4 suppléants)

**ANNÉE :**

Nom et prénom	Lieu de travail	Collège			
		Cadre		Salarié	
		Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cachet de l'entreprise

Le:

# INTERDICTION DE FUMER



**Fumer ici vous expose  
à une amende  
de 450 euros.**

Articles [R.3512-2](#) et [R.3512-3](#)  
du Code de la santé publique (CSP).

Articles [R.3515-2](#) du CSP  
et article [131-13](#) du Code pénal.

# INTERDICTION DE VAPOTER



**Vapoter ici vous expose  
à une amende  
de 150 euros.**

Article [L.3513-6](#) du CSP.  
Article [R.3515-7](#) du CSP  
et article [131-13](#) du Code pénal.

**Pour arrêter de fumer, faites-vous aider en appelant le :**

**39 89**

(0,15 €/min depuis un poste fixe, Tabac info service)

## » MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

- EFFECTIF :**
- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> <b>11 à 24</b> (1 titulaire + 1 suppléant)       | <input type="checkbox"/> <b>250 à 299</b> (11 titulaires + 11 suppléants) |
| <input type="checkbox"/> <b>25 à 49</b> (2 titulaires + 2 suppléants)     | <input type="checkbox"/> <b>300 à 399</b> (11 titulaires + 11 suppléants) |
| <input type="checkbox"/> <b>50 à 74</b> (4 titulaires + 4 suppléants)     | <input type="checkbox"/> <b>400 à 499</b> (12 titulaires + 12 suppléants) |
| <input type="checkbox"/> <b>75 à 99</b> (5 titulaires + 5 suppléants)     | <input type="checkbox"/> <b>500 à 599</b> (13 titulaires + 13 suppléants) |
| <input type="checkbox"/> <b>100 à 124</b> (6 titulaires + 6 suppléants)   | <input type="checkbox"/> <b>600 à 699</b> (14 titulaires + 14 suppléants) |
| <input type="checkbox"/> <b>125 à 149</b> (7 titulaires + 7 suppléants)   | <input type="checkbox"/> <b>700 à 799</b> (14 titulaires + 14 suppléants) |
| <input type="checkbox"/> <b>150 à 174</b> (8 titulaires + 8 suppléants)   | <input type="checkbox"/> <b>800 à 899</b> (15 titulaires + 15 suppléants) |
| <input type="checkbox"/> <b>175 à 199</b> (9 titulaires + 9 suppléants)   | <input type="checkbox"/> <b>900 à 999</b> (16 titulaires + 16 suppléants) |
| <input type="checkbox"/> <b>200 à 249</b> (10 titulaires + 10 suppléants) |   |

**ANNÉE :**

Nom et prénom	Lieu de travail	Titulaire	Suppléant
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cachet de l'entreprise

