

INTERDICTION DE FUMER OU DE VAPOTER



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

Décret n°2006-1386
du 15 nov. 2006



**Vapoter ici vous expose
à une amende forfaitaire
de 35€ ou à des poursuites
judiciaires**

Décret n°2017-633
du 25 avr. 2017

POUR ARRÊTER DE FUMER

faites-vous aider en appelant le :

36 89

(0,15€/min, Tabac Info Service)

SOINS AUX ÉLECTRISÉS

NE PERDEZ PAS UNE SECONDE!

PROTÉGER

**TOUTE INTERVENTION IMPRUDENTE DU SAUVETEUR
RISQUE DE L'ACCIDENTER LUI-MÊME**

Soustraire la victime aux effets du courant par mise hors tension.
Si la mise hors tension n'est pas possible par le sauveteur, prévenir le distributeur.

SECOURIR

ASSURER LA RESPIRATION

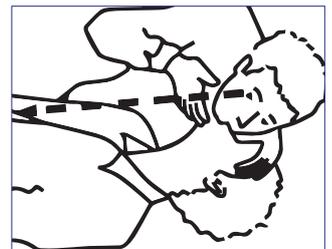
La victime est inanimée et ne répond pas, thorax et abdomen sont immobiles...



Basculer prudemment la tête en arrière et soulevez le menton.



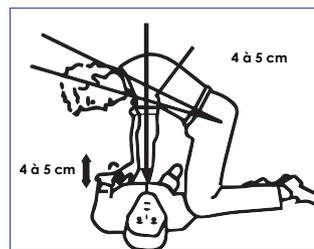
Observez, écoutez et appréciez le souffle.



Insufflez, s'il y a arrêt respiratoire.



Evacuation éventuelle de corps étrangers en position latérale de sécurité.



Massage cardiaque si nécessaire par sauveteur formé et entraîné.

ALERTER

SUIVANT CONSIGNES PRÉÉTABLIES



SAMU 15

Ne jamais abandonner les soins avant l'arrivée des secours spécialisés!

INFORMATION AUX SALARIÉS 1/4

HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL

La durée collective de travail à temps plein est de 35 heures par semaine réparties de la façon suivante :

Lundi : nc

Mardi : nc

Mercredi : nc

Jeudi : nc

Vendredi : nc

Samedi : nc

Les salariés occupés à temps partiel ou soumis à un forfait ne sont pas soumis à l'horaire collectif.

Les salariés bénéficient d'une pause déjeuner de h /jour.

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11h consécutives et d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire collectif est donné le dimanche.

Date et signature du chef d'entreprise : 01/04/2021



TEXTES APPLICABLES

Les salariés permanents sont soumis aux accords collectifs suivants :

-
-

Les salariés portés sont soumis aux accords collectifs suivants :

- Convention Collective des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 (IDCC 3219)
-

Ces textes sont consultables librement, à l'endroit suivant :

espace Intranet des Salariés sur le site www.nesta-portage.com

SERVICE MEDICAL DU TRAVAIL ET SERVICE DE SECOURS D'URGENCE

• MÉDECINE DU TRAVAIL : Dr COMBIS Monique

Adresse : 8 -10 Rue des 36 Ponts
31400 TOULOUSE

Téléphone : 05 62 13 15 51

• SERVICE DE SECOURS D'URGENCE :

Adresse :

Téléphone : 112

• HÔPITAL : CHU TOULOUSE

Adresse : 2 Rue Charles VIGUERIE
31300 TOULOUSE

Téléphone : 05 61 77 22 33

• POMPIERS : 18

• SAMU : 15

• CENTRE ANTI-POISONS : CHU PURPAN

Adresse : Pavillon Louis Lareng - Place du Docteur BAYLAC
31300 TOULOUSE

Téléphone : 05 61 77 74 47

NON DISCRIMINATION RACIALE

• SERVICE D'ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES : 114

• SERVICE D'ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE DES VICTIMES OU TÉMOINS DE DISCRIMINATIONS : 09 69 39 00 00

DIRECCTE - INSPECTION DU TRAVAIL

• DIRECCTE COMPÉTENTE : Toulouse

• INSPECTEUR DU TRAVAIL COMPÉTENT : SECTION 9 de l'unité 5 de l'unité départementale de Haute Garonne

Adresse : 5 Esplanade Compans Caffarelli - BP 98016
31080 TOULOUSE cedex 6

Téléphone : 05 62 89 81 80

CONGÉS

Le planning des congés, incluant la période de prise de ceux-ci pour l'année en cours, est consultable librement, à l'endroit suivant : nc

STRUCTURE CONCERNÉE

NESTA PORTAGE

INFORMATION AUX SALARIÉS 2/4

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

CODE DU TRAVAIL

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.

ARTICLE L1142-2-1

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

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 1142-3

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 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 oeuvre 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 D 1143-6

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut s'opposer, en application de l'article L. 1143-3, au plan pour l'égalité professionnelle. Il émet un avis écrit et motivé dans un délai de deux mois suivant la date de sa saisine.

ARTICLE R 1143-1

Toute entreprise de moins de trois cents salariés peut conclure avec l'Etat une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur :

1° Sa situation en matière d'égalité professionnelle ;

2° Les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

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. 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.

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 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.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CODE DU TRAVAIL

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.

INFORMATION AUX SALARIÉS 3/4

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 3221-1

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 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 pris pour l'application de ces articles.

DISCRIMINATION

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 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

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

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

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

ARTICLE 225-4

Les personnes morales 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.

AGRESSION SEXISTE

CODE DU TRAVAIL

ARTICLE L 1142-2-1

Aucun salarié ne doit subir des agissements liés à son sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

CODE DU TRAVAIL

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, aucune personne en formation ou en stage 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. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

CODE PÉNAL

ARTICLE 222-33

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.

INFORMATION AUX SALARIÉS 4/4

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.

MODALITÉS D'ACCÈS DES SALARIÉS AU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

CODE DU TRAVAIL

ARTICLE R 4121-1

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE R 4121-2

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

ARTICLE R 4121-3

Dans les établissements dotés d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le document unique d'évaluation des risques est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L. 4612-16.

ARTICLE R 4121-4

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 ;

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.

ARTICLE D 4121-5

Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 sont :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;

b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;

b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;

c) Les températures extrêmes ;

d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3° Au titre de certains rythmes de travail :

a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;

b) Le travail en équipes successives alternantes ;

c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

ARTICLE D 4121-6

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4121-5, la fiche prévue à l'article L. 4121-3-1, dénommée fiche de prévention des expositions, mentionne :

1° Les conditions habituelles d'exposition appréciées, notamment, à partir du document unique d'évaluation des risques ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;

2° La période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;

3° Les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en oeuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

ARTICLE D 4121-7

La fiche est mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur. Cette mise à jour prend en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés et conserve les mentions relatives aux conditions antérieures d'exposition.

La fiche mise à jour est communiquée au service de santé au travail.

ARTICLE D 4121-8

Une copie de la fiche de prévention des expositions est remise au travailleur en cas d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et d'au moins trois mois dans les autres cas. Elle est par ailleurs tenue à tout moment à sa disposition.

ARTICLE D 4121-9

Pour le travailleur réalisant des opérations comportant des risques d'exposition à l'amiante, les informations mentionnées à l'article L. 4121-3-1 sont consignées sur la fiche d'exposition à l'amiante prévue à l'article R. 4412-120. Cette dernière est alors également soumise aux dispositions des articles L. 4121-3-1 et à celles des articles D. 4121-6, D. 4121-7 et D. 4121-8.

PEPSO

L'emploi en Portage Salarial

CONSIGNES DE SÉCURITÉ

INCENDIE



En cas d'incendie:

Gardez votre calme

Déclenchez l'alarme et téléphonez au:



POMPIERS 18



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

ACCIDENT

En cas d'accident, prévenez:



SAMU 15

Infirmierie:



Hôpital:



05 61 77 22 33

ÉVACUATION



A 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 sans y avoir été invité



N'utilisez pas les ascenseurs ou montes-charges

ESPACE D'ATTENTE SÉCURISÉ



Les personnes à mobilité réduite peuvent rejoindre les espaces d'attente sécurisés.

Informez de votre présence en vous signalant à la fenêtre ou grâce au moyen d'appel mis à votre disposition

POINT DE RASSEMBLEMENT



RESPONSABLE SÉCURITÉ



INCIDENT: PRÉVENEZ IMMÉDIATEMENT



RESPONSABLE ÉVACUATION

