|  |
| --- |
| **Etablissement recevant du public** |
| **Nom de l’école/de l’établissement/du service** | **Classement ERP** |
| Activité : |  | Type **: R** |
| Nombre de salariés : |  |
| Téléphone : |  | Catégorie :  |
| Adresse postale : |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Horaires de travail** | **Horaires de réception du public** |
|  | Matin / Après-midi | Matin / Après-midi |
| Lundi |  |  |
| Mardi |  |  |
| Mercredi |  |  |
| Jeudi |  |  |
| Vendredi |  |  |

|  |
| --- |
| **Numéros d’urgence** |
| SAMU | 15 |
| Police :  | 17 |
| Sapeurs-pompiers :  | 18 |
| Appel d’urgence : | 112 |
| Discrimination : | 3928 |
| Urgence Eau : |  |
| Urgence électricité : |  |

|  |
| --- |
| **Personnes chargées de diriger l’évacuation** |
| Nom et prénom | Fonctions | Poste |
|  |  | 0596  |
|  |  | 0596  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Lieu(x) à préciser**…………………………………………………………** |
|  **Formation spécialisée académique en matière de santé, de sécurité et de condition de travail** **Liste des membres représentants du personnel** |
| Adresse mél : fsssct-sec@ac-martinique.fr |
| Titulaires :* Mme JACOB Hélène….………………………………………...….FSU
* M.GAUDION Gilles……………………...…………………….……FSU
* M.THEGAT Christophe……………………………………...….....FSU
* Mme MESSAGER Caroline……………………………………….FSU
* Mme WILLIAM Alexandra...………..…………………………...…FSU
* M. Marc ADAINE…………………………………..…UNSA Education
* Mme JEANNE Valérie…………………………….…UNSA Education
* Mme TOUSSIES Cindy……………………………..UNSA Education
* M. MARIE-SAINTE Jean-Michel……………………UNSA Education
* M.VILLERONCE Jimmy…………………………………FNEC-FP-FO
 |
| Suppléants :* Mme LEDOUX Réane…..……………………………….…………FSU
* Mme Garance VENNAT……………………………………………FSU
* M. PIMPY Félix Joël.. ……………………………………………...FSU
* Mme CAYOL Katia………...…………………………………….…FSU
* M.BACLET Serge...……………………………………………..….FSU
* M.SELOI Willy……………………………………......UNSA Education
* Mme PALVAIR Antoinette…………………… …….UNSA Education
* M.PAVIUS Xavier …………….……..……….. …….UNSA Education
* Mme Danielle ROTSEN………………..……….…..UNSA Education
* M. Mickael SCHOLENT…………………………...…….FNEC-FP-FO
 |

|  |
| --- |
| **ACTEURS SANTE SECURITE AU TRAVAIL** |

|  |
| --- |
| **Coordonnées Inspecteur santé, sécurité au Travail** |
| Mme : | **Virginie WALOSZEK** |
| Adresse : | **Rectorat – site de Kerlys** |
| Téléphone : | **05.96.59.99.48** |
| mél : | Ce.isst@ac-martinique.fr |

|  |
| --- |
| **Coordonnées** [**Conseiller de Prévention Académique**](http://www.ac-martinique.fr/index.php?id=497)  |
| Mme : | **Sophie THEAS** |
| Adresse : | **Rectorat – site de Kerlys** |
| Téléphone : | **06.96.25.61.09** |
| mél : | ce.prevention@ac-martinique.fr |

|  |
| --- |
| **Coordonnées** [**Médecin de prévention**](http://www.ac-martinique.fr/index.php?id=497) |
| Secrétariat |  |
| Adresse : | **Rectorat – site de Kerlys** |
| Téléphone : | **05.96.59.99.90/95** |
| mél : | ce.spsante@ac-martinique.fr |

|  |
| --- |
| **Coordonnées** [**Conseillère technique du service social**](http://www.ac-martinique.fr/index.php?id=497) |
| Mme  | **Hilaire-Anie BELLANCE** |
| Adresse :  | **Rectorat – site de Kerlys** |
| Téléphone : | **05.96.52.26.43** |
| mél : | ce.ssl@ac-martinique.fr |

|  |
| --- |
| **Coordonnées Espace d’accueil et d’écoute de la MGEN**  |
|  | **Section MGEN Martinique**Quartier Acajou – 97232 Le Lamentin **De 8H30 à 18H30** |
| Téléphone : | 0 805 500 005, service et appel gratuit. |

|  |
| --- |
| **Coordonnées de l’assistant(e) de prévention**  |
| Mme/M. : | **Xxxxx XXXXXX** |
| Téléphone/mél : | **0596.** |

|  |
| --- |
| **Consignes incendie** |
|  |

**CONSULTATION DES DOCUMENTS**

**SANTE, SECURITE et CONDITIONS DE TRAVAIL**

|  |
| --- |
| **Registre santé, sécurité au travail** |
| Description : | Le registre santé, sécurité au travail permet de **consigner toutes remarques ou suggestions concernant l’hygiène, la sécurité et les conditions de travail** |
| Lieu(x) de mise à disposition : |  |

|  |
| --- |
| **Document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP)** |
| Description : | Le document unique **formalise l’évaluation des risques auxquels sont exposés les personnels** sur le lieu de travail. |
| Lieu(x) de consultation : |  |
| Modalités de consultation : |  |

|  |
| --- |
| **Registre Spécial de Signalement de Danger Grave et Imminent (RSSDGI)** |
| Description : | Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d’établissement, à la disposition des représentants du personnel de la formation spécialisée. Il est constitué de pages numérotées et authentifiées par le tampon de la FS. Lorsqu'il est constaté — par un membre de la FS ou par l'intermédiaire d'un travailleur — qu'il existe une cause de danger grave et imminent, le registre est utilisé pour consigner par écrit l'avis de la FS. Cet avis est daté et signé. Il indique : 1. Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
2. La nature et la cause de ce danger ;
3. Le nom des travailleurs exposés.

La consignation sur le registre ne dispense pas d'alerter l'employeur lors du signalement d'un danger.  |
| Lieu de consultation : |  |
| Modalités de consultation : |  |

|  |
| --- |
| **Lutte contre la discrimination (1/2)** |
| *ARTICLE 225-1 DU CODE PENAL :* 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 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 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 PENAL :* 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 225-1-2 DU CODE PENAL :* Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.*ARTICLE 225-2 DU CODE PENAL :* La discrimination définie aux articles 225-1 à 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 à 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 PENAL :* 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 ; |
| **Lutte contre la discrimination (2/2)**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 PENAL :* Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.*ARTICLE 225-4 DU CODE PENAL :* Les personnes morales 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. |
| **Lutte contre le harcèlement moral et sexuel (1/2)***ARTICLE L. 1152-1 DU CODE DU TRAVAIL :* 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 L1152-2 DU CODE DU TRAVAIL :* 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 L1152-3 DU CODE DU TRAVAIL :* 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 DU CODE DU TRAVAIL :* 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.*ARTICLE L.1152-5 DU CODE DU TRAVAIL :* Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.*ARTICLE L.1152-6 DU CODE DU TRAVAIL :* Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.*ARTICLE L.1153-1 DU CODE DU TRAVAIL :* Aucun salarié ne doit subir des faits :1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.*ARTICLE L.1153-2 DU CODE DU TRAVAIL :* Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.*ARTICLE L.1153-3 DU CODE DU TRAVAIL :* Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.*ARTICLE L.1153-4 DU CODE DU TRAVAIL :* Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul. |
| **Lutte contre le harcèlement moral et sexuel (2/2)** |
| *ARTICLE L.1153-5 DU CODE DU TRAVAIL :* L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal.*ARTICLE L.1153-6 DU CODE DU TRAVAIL :* Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.*ARTICLE L.1154-1 DU CODE DU TRAVAIL :* Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*ARTICLE L.1154-2 DU CODE DU TRAVAIL :* Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.*ARTICLE 222-33 DU CODE PENAL :*I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;2° Sur un mineur de quinze ans ;3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. *ARTICLE 222-33-2 DU CODE PENAL :* 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. |

|  |
| --- |
| **Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (1/2)** |
| *ARTICLE R.3512-2 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE :* L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3512-8 s'applique :1° Dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;2° Dans les moyens de transport collectif ;3° Dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs ;4° Dans les aires collectives de jeux telles que définies par le décret n° 96-1136 du 18 décembre 1996 fixant les prescriptions de sécurité relatives aux aires collectives de jeux.*ARTICLE R.3512-3 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE :* L'interdiction de fumer ne s'applique pas dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs au sein des lieux mentionnés à l'article R. 3512-2 et créés, le cas échéant, par la personne ou l'organisme responsable des lieux.Ces emplacements ne peuvent pas être aménagés au sein des établissements d'enseignement publics et privés, des centres de formation des apprentis, des établissements destinés à ou régulièrement utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs, des aires collectives de jeux et des établissements de santé.*ARTICLE R.3512-4 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE :* Les emplacements réservés mentionnés à l'article R. 3512-3 sont des salles closes, affectées à la consommation de tabac et dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure.Ces emplacements doivent :1° Etre équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif est entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment. Le local est maintenu en dépression continue d'au moins cinq pascals par rapport aux pièces communicantes ;2° Etre dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ;3° Ne pas constituer un lieu de passage ;4° Présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement au sein duquel les emplacements sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 mètres carrés.*ARTICLE R.3512-5 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE :* L'installateur ou la personne assurant la maintenance du dispositif de ventilation mécanique atteste que celui-ci permet de respecter les exigences mentionnées au 1° de l'article R. 3512-4.Le responsable de l'établissement est tenu de produire cette attestation à l'occasion de tout contrôle et de faire procéder à l'entretien régulier du dispositif.*ARTICLE R.3512-6 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE :* Dans les établissements dont les salariés relèvent du code du travail, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumis à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel et du médecin du travail.Dans les administrations et établissements publics dont les personnels relèvent des titres Ier à IV du statut général de la fonction publique, le projet de mettre un emplacement à la disposition des fumeurs et ses modalités de mise en œuvre sont soumis à la consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du comité technique.Les consultations mentionnées aux alinéas précédents sont renouvelées tous les deux ans.*ARTICLE R.3512-7 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE :* Dans les lieux mentionnés à l'article R. 3512-2, une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer. Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par arrêté du ministre chargé de la santé.Le même arrêté fixe le modèle de l'avertissement sanitaire à apposer à l'entrée des espaces mentionnés à l'article R. 3512-3.*ARTICLE R.3512-9 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE :* Les mineurs ne peuvent accéder aux emplacements mentionnés au premier alinéa de l'article R. 3512-3. |
| **Interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (2/2)** |
| *ARTICLE R.3515-2 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE* : Le fait de fumer dans un lieu à usage collectif mentionné à l'article R. 3512-2 hors de l'emplacement mentionné à l'article R. 3512-3 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.ARTICLE R.3515-3 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE : Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R. 3512-2, de :1° Ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R. 3512-7 ;2° Mettre à la disposition de fumeurs un emplacement non conforme aux dispositions des articles R. 3512-3 et R. 3512-4 ;3° Favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de l'interdiction mentionnée au premier alinéa du présent article. |

|  |
| --- |
| **Liste des secouristes** |
| Nom et prénom | Fonctions  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |