Entreprise	
Société	SIPELEEC
Forme juridique	SAS
Activités	Fourniture et installation de pompes, moteurs électriques et matériels électromécaniques ; entretien et réparation de ces matériels ; conception et installation des infrastructures électriques liées dans les entreprises industrielles
Nombre de salariés	11
Téléphone	02.99.79.60.76
Adresse	24 bis rue de la Communauté 44140 Le Bignon

Horaires de travail et repos hebdomadaire	
Jours et heures travaillées	Lundi - Mardi - Mercredi - Jeudi - Vendredi 8h-12h / 14h-17h
Jours de repos	Samedi - Dimanche

Ordre des départs en congés	
Période de congés	Du 1er Mai au 31 Octobre
Lieu de consultation	24 bis rue de la Communauté 44140 Le Bignon

Convention collective	
Intitulé	Métallurgie (Industries) Loire Atlantique
Lieu de consultation	24 bis rue de la Communauté 44140 Le Bignon
Modalités de consultation	Disponible sur le réseau d'entreprise et sur le panneau d'affichage

Inspection du travail	
Inspection de	Nantes
Adresse	1A bd de Berlin - 44000 Nantes
Téléphone	02.40.12.35.00
Nom de l'inspecteur	

Service de Santé au Travail	
Centre	SSTRN Service de Santé au Travail de la Région Nantaise
Adresse	Immeuble Viséo 6 rue Anne de Bretagne – 44120 VERTOU
Téléphone & mail	02.28.09.04.87 - vertou2@sstrn.fr
Nom du médecin du travail	Dr BICHON

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	
Lieu de consultation	24 bis rue de la Communauté 44140 Le Bignon
Modalités de consultation	Disponible sur le panneau d'affichage

Travail temporaire	
Contrats de mission	Informations nominatives transmises au Pôle Emploi et à la DDETS territorialement compétents
Accès et rectification	Les intéressés disposent d'un droit d'accès et de rectification de ces informations nominatives auprès de Pôle Emploi et de la DDETS

Numéros d'urgence	
Samu : 15	SOS MAIN : 02.51.848.888
Police secours : 17	Discriminations : 09.69.39.00.00
Sapeurs-pompiers : 18	Urgence eau : 0.811.904.904
Appel d'urgence : 112	Urgence gaz : 0.800.47.33.33
Centre anti-poison : 02.41.48.21.21	Urgence électricité : 0.972.675.044
Délégué Défenseur des droits à Nantes : 06.10.20.29.22	

Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Article L3221-1
Les dispositions des articles L3221-2 à L3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L3211-1, à ceux non régis par le Code du travail et notamment, aux agents de droit public.
Article L3221-2
Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes.
Article L3221-3
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 L3221-4
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 L3221-5
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 L3221-6
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, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L3221-2.
À l'issue des négociations mentionnées à l'article L2241-7, 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 L3221-7
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 l'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L3221-2 à L3221-6, 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.

Lutte contre les discriminations

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 mœurs, 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 mœurs, 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 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

Article 222-33
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 ne infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.
Article 222-33-2
Version en vigueur depuis le 06 août 2014
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.