

# Affichage obligatoire en entreprise



L'employeur a une obligation légale d'information de ses salariés, cette obligation prenant parfois la forme d'affichage.

Certaines obligations sont communes à l'ensemble des entreprises alors que d'autres sont liées à la taille de l'entreprise.

**Prévention des risques professionnels**

**pré**san**se**

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

## POURQUOI UN AFFICHAGE EN ENTREPRISE ?

Au-delà des obligations réglementaires, l'affichage constitue un mode de communication simple à l'attention des salariés et une manière efficace de diffuser des informations au personnel de l'entreprise.

Les affichages obligatoires dans l'entreprise doivent être apposés dans des locaux facilement accessibles par les salariés (salle de repos, par exemple). Les documents doivent posséder un caractère lisible. À ce titre, si les affichages sont faits en extérieur (sur des

chantiers par exemple), ils devront bénéficier d'une protection adéquate (exposition aux UV, aux intempéries...).

À noter que l'employeur peut communiquer certaines informations par tout moyen, par exemple à travers le site intranet de l'entreprise. Par ailleurs, il existe des informations dont l'affichage ou la communication par tout moyen est obligatoire uniquement quand l'entreprise compte un certain nombre de salariés (voir en p. 4).

## QUELLE QUE SOIT LA TAILLE DE VOTRE ENTREPRISE



### LES INFORMATIONS OBLIGATOIRES À AFFICHER

OBJET	CONTENU
<b>Inspection du travail</b> D4711-1 du Code du travail (CT)	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent  Conditions de communication aux salariés mises en œuvre par l'employeur communiquées au préalable à l'agent de contrôle de l'inspection du travail
<b>Service d'accueil téléphonique du Défenseur des droits</b> L1132-3-3 (CT)	Téléphone : 09 69 39 00 00  Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits
<b>Service de santé au travail</b> D4711-1 (CT)	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU par exemple)
<b>Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger</b> R4227-34 à R4227-38 (CT)	Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010  Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie
<b>Horaires collectifs de travail</b> L3171-1, D3171-2 à D3171-3 (CT)	Horaires de travail (début et fin) et durée du repos
<b>Repos hebdomadaire</b> R3172-1 à R3172-9 (CT)	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche)
<b>Interdiction de fumer</b> R3512-2 du Code de la santé publique	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise
<b>Interdiction devapoter</b> L3513-6 du Code de la santé publique	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (lieux de travail accueillant du public, par exemple)
<b>Document unique d'évaluation des risques professionnels</b> R4121-1 à R4121-4 (CT)	Conditions d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
<b>Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur)</b> L2142-3 et suivants (CT)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales pour chaque section syndicale de l'entreprise





## LES INFORMATIONS OBLIGATOIRES À DIFFUSER PAR TOUT MOYEN (MAILS, INTRANET...)

OBJET	CONTENU
<b>Convention ou accord collectif de travail</b> L2262-5, R2262-1 à R2262-3 (CT)	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement  Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail)
<b>Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes</b> R3221-2 (CT)	Articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail
<b>Congés payés</b> D3141-6, D3141-28 (CT)	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés)  Ordre des départs en congés  Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et du bâtiment
<b>Harcèlement moral</b> L1152-4 (CT)	Texte de l'article 222-33-2 du code pénal
<b>Harcèlement sexuel</b> L1153-5 (CT)	Texte de l'article 222-33 du code pénal (devant les locaux, ou à la porte où se fait l'embauche)  Adresse et numéro de téléphone : <ul style="list-style-type: none"><li>▶ du médecin du travail</li><li>▶ de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent</li><li>▶ du Défenseur des droits</li></ul>
<b>Lutte contre la discrimination à l'embauche</b> L1142-6 (CT)	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (devant les locaux, ou à la porte où se fait l'embauche)
<b>Travail temporaire</b> R1251-9 (CT)	Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pole emploi et à la Direccte  Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et de la Direccte

**En cas de non-respect de l'affichage obligatoire, l'employeur encourt une amende de 450 à 1 500 € (en cas de récidive, l'employeur risque un an d'emprisonnement et 37 500 € d'amende)**

### *En cas de crise sanitaire*

*L'employeur est tenu de prendre des mesures pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Il est donc fortement recommandé d'afficher les communications officielles sur les mesures sanitaires à respecter.*

## SI VOTRE ENTREPRISE COMPREND ENTRE 11 ET 49 SALARIÉS

LES INFORMATIONS OBLIGATOIRES SUPPLÉMENTAIRES À AFFICHER OU DIFFUSER PAR TOUT MOYEN

OBJET	CONTENU	MOYEN
<b>Comité social et économique (CSE)</b> L2315-15 (CT)	Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail ainsi que leur participation à une ou plusieurs commissions	Affichage
<b>Élections des membres de la délégation du personnel (tous les 4 ans)</b> L2311-1 et suivants (CT)	Procédure d'organisation de l'élection des membres du comité social de l'entreprise	Par tout moyen

## SI VOTRE ENTREPRISE COMPREND 50 SALARIÉS OU PLUS

LES INFORMATIONS OBLIGATOIRES SUPPLÉMENTAIRES À AFFICHER OU DIFFUSER PAR TOUT MOYEN

OBJET	CONTENU	MOYEN
<b>Accord de participation</b> D3323-12 (CT)	Information sur l'existence d'un accord et de son contenu	Par tout moyen
<b>Règlement intérieur</b> L1321-1 à L1321-4 et R1321-1 (CT)	Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions	Par tout moyen
<b>Harcèlement sexuel</b> L. 1153-5-1 (CT)	Dans toute entreprise employant <b>au moins 250 salariés</b> , les coordonnées du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.	Par tout moyen

### EN SAVOIR PLUS

Pour toute question, contactez votre médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire de votre Service de Prévention et de Santé au Travail

Groupe des Entreprises  
pour la Santé au Travail



Tél. 04 92 51 34 23  
[www.gest05.org](http://www.gest05.org)



Retrouvez-nous  
sur les réseaux

