

L’AFFICHAGE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

L’affichage obligatoire oblige l’employeur à mettre à la connaissance des employés les règlements régissant l’entreprise et ses activités.

- Les affichages dans l’entreprise doivent être apposés dans des locaux facilement accessibles aux salariés (salle d’embauche, salle de repos, tableaux d’affichage, etc.).
- Les documents à afficher par l’entreprise varient en fonction de l’effectif de l’entreprise.
- L’inobservation de ces obligations peut entraîner des sanctions prévues par le code du travail et le code pénal à l’encontre de l’entreprise.

AFFICHAGES OBLIGATOIRES POUR TOUTES LES ENTREPRISES

Type d'information	Contenu
Inspection du travail	<ul style="list-style-type: none"> • 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*.
Service d'accueil téléphonique	<ul style="list-style-type: none"> • N° de 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.
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU, etc.).
Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Convention ou accord collectif du travail *	<ul style="list-style-type: none"> • 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).
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes*	Articles L.3221-1 à L.3221-7 du code du travail.
Horaires collectifs de travail	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos.
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche).

Les informations signalées par un **astérisque*** ne doivent pas ou plus être obligatoirement communiquées aux salariés par le biais dans affichage dans les locaux. **L'obligation est désormais celle d'une communication apportant aux salariés des garanties équivalentes**, par exemple via la diffusion sur le site intranet de l'entreprise, ou par courriel (cependant un affichage est toujours possible).



La définition du harcèlement sexuel doit être actualisée dans le règlement intérieur si elle y figure, en préambule des mesures de prévention.

Définition selon la loi du 02/08/2021, art.1.

Type d'information	Contenu
Horaires collectifs de travail	Horaire de travail (début et fin) et durée du repos
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche)
<u>Congés payés*</u>	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.
Harcèlement moral*	Article 222-33-2 du code pénal.
Harcèlement sexuel et agissements sexistes*	Article 222-33 du code pénal - Article L.1153-1 du code du travail (Devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche) et l'adresse et numéro de téléphone du médecin du travail, de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent, du Défenseur des droits. Les entreprises de plus de 10 salariés doivent communiquer l'adresse et le numéro de téléphone du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.
Lutte contre la discrimination à l'embauche*	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (et devant les locaux, ou à la porte, où se fait l'embauche).
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise.
Interdiction de vapoter	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (lieux de travail accueillant du public, par exemple).
Document unique d'évaluation des risques professionnels	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 (avec une mise à jour annuelle obligatoire du document unique).
Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales : <ul style="list-style-type: none">• pour chaque section syndicale de l'entreprise,• pour les délégués du personnel (dans les entreprises à partir de 11 salariés),• pour le comité d'entreprise (dans les entreprises à partir de 50 salariés).
Travail temporaire*	<ul style="list-style-type: none">• Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pôle emploi et à la Direccte,• Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et de la Direccte.

AFFICHAGES OU DIFFUSIONS OBLIGATOIRES EN FONCTION DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Nombre de salariés	Type d'information	Contenu
Entre 11 salariés et 49 salariés	Élections des membres de la délégation du personnel (tous les 4 ans) *	Procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel au comité social de l'entreprise, registre spécial où sont consignées les alertes.
À partir de 50 salariés	Règlement intérieur *	Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, mesures de prévention des risques liés au harcèlement moral et sexuels et aux agissements sexistes, dispositif de protection du lanceur d'alerte.
À partir de 50 salariés	Accord de participation	Information sur l'existence d'un accord et de son contenu.

Sources : Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance – Obligations d'affichage - 28/01/2020, loi n° 2021-1018 du 02/08/2021, art.1 (harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes), loi n°2022-401 du 21/03/2022 (lanceur d'alerte).