

# FICHE OUTIL N°003

## L'AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Quelle que soit la taille de l'entreprise et son activité, l'employeur est tenu d'afficher certaines dispositions législatives et réglementaires qui ont pour objectif d'assurer la sécurité et l'information de tous les salariés.

### Affichage obligatoire

#### Coordonnées de certains contacts :

- Adresse, nom et téléphone de l'**inspecteur du travail** compétent
- Adresse, nom et téléphone du **médecin du travail**
- Numéro de téléphone des **services de secours d'urgence** : Pompiers, SAMU, Police, Centre antipoison...
- Numéro de téléphone **du service chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations et du Défenseur des droits** : 09 69 39 00 00

#### Informations concernant l'organisation du travail :

- **Horaires collectifs** de travail : début et fin et durée de repos
- Jours et heures de **repos hebdomadaires** si le repos n'est pas le dimanche

#### Informations concernant les lieux de travail :

- **Interdiction de fumer** dans les locaux de l'entreprise
- **Interdiction de vapoter** dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif sauf exceptions (ex : lieux accueillants du public)

#### Informations concernant certains documents :

- Modalités d'accès et de consultation du **document unique d'évaluation des risques professionnels**
- **Panneaux syndicaux** selon les conditions fixées par accord avec l'employeur : communications syndicales pour chaque section syndicale de l'entreprise

#### Consignes de sécurité :

- **Consignes de sécurité incendie et avertissement de la zone de danger** (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

#### Éléments supplémentaires devant faire l'objet d'un affichage obligatoire dans les entreprises de **11 salariés et plus** :

- **Comité social et économique** : Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions.

### Éléments devant faire l'objet d'une communication par tout moyen

#### Pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille :

- **Convention ou accord collectif du travail** : Avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'entreprise + lieu et conditions de consultation
- **Egalité professionnelles et salariale entre hommes et femmes** : Textes des articles L 3221-1 et L 3221-7 du Code du travail.



#### OU AFFICHER ?

Ces informations doivent être **facilement accessibles** par tous les salariés de l'entreprise : salle de repos, cafétéria, lieu d'embauche, tableau d'affichage...

#### CONSEIL

Cette communication peut prendre la forme d'un mail, d'une note de service...

Il est recommandé de conserver toute trace écrite attestant de sa diffusion auprès des salariés.

- **Congés payés** : Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés), ordre de départs en congés (1 mois avant), raison sociale et adresse de la caisse des congés payés pour les employeurs du spectacle, du bâtiment et des travaux publics.
- **Harcèlement moral** : art. 222-33-2 du Code pénal
- **Harcèlement sexuel** : art. 222-33 du Code pénal dans les locaux où se fait l'embauche, possibilités d'actions contentieuses civiles et pénales
- **Lutte contre les discriminations** : art. 225-1 à 225-4 du Code Pénal dans les locaux où se fait l'embauche
- **Organisations syndicales** : disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du Ministère du travail
- **Rupture conventionnelle collective** : branche dont relève l'entreprise sur le site du Ministère du travail
- **Travail temporaire** : communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pôle emploi et à la DDETS, droit d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et de la DDETS

#### **Eléments supplémentaires pour les entreprises de 11 à 49 salariés :**

- **Harcèlement sexuel** : nom du référent harcèlement sexuel désigné parmi les membres du CSE
- **Rupture conventionnelle collective** : décision de validation par l'administration
- **Elections des membres de la délégation du personnel** (tous les 4 ans) : procédure d'organisation

#### **Eléments supplémentaires pour les entreprises 50 salariés et plus :**

- **Harcèlement sexuel** : nom du référent harcèlement sexuel désigné parmi les membres du CSE
- **Rupture conventionnelle collective** : décision de validation par l'administration
- **Elections des membres de la délégation du personnel** (tous les 4 ans) : procédure d'organisation
- **Plan de sauvegarde de l'emploi** : décision de validation par l'administration
- **Règlement intérieur** : règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions
- **Accord de participation** : information sur l'existence d'un accord et de son contenu

## **Affichages propres à certains travaux**

---

Des dispositions spécifiques à certains travaux prévoient l'affichage obligatoire de consignes, instructions ou procédures à respecter :

- Concernant la manipulation d'agents biologiques :
  - Procédure à suivre en cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause un agent biologique pathogène
  - Instructions à suivre lors de la manipulation de tout agent biologique du groupe 4
- Concernant certaines opérations du BTP :
  - Déclaration préalable prévue à l'article L.4532-1 du Code du Travail lorsque la durée ou le volume des travaux d'une opération de bâtiment ou de génie civil excède certains seuils
  - Avis et dispositions spécifiques en cas de chômage dû aux intempéries
  - ...
- Concernant le travail en milieu bruyant : Lorsque l'exposition quotidienne des opérateurs est supérieure à 85 dB(A) ou lorsque des niveaux sonores de crête de plus de 137 dB(C) sont rencontrés, les lieux concernés font l'objet d'une signalisation appropriée (Art. R.4434-4 du Code du Travail)
- Concernant l'exposition à des rayonnements optiques artificiels : Les lieux de travail où les opérateurs sont susceptibles d'être exposés à des rayonnements optiques artificiels dépassant les valeurs limites d'exposition définies par la réglementation font l'objet d'une signalisation appropriée (Art. R.4452-14 du Code du Travail)
- ...

Mise à jour en septembre 2023