

## L'AFFICHAGE DANS LES ENTREPRISES

L'employeur est tenu d'afficher certaines informations, quel que soit le nombre de salariés, sous peine d'amende. Cet affichage doit être réalisé dans des lieux facilement accessibles aux travailleurs.

Certaines informations (signalées par un astérisque (\*) dans ce document) peuvent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen. Le système traditionnel de l'affichage reste toutefois nécessaire pour pallier l'absence d'équipement informatique de certains salariés.

Au-delà du respect des obligations légales et réglementaires en la matière, l'affichage contribue à l'information des salariés en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'à la prévention des risques professionnels.

À cet effet, ce document intègre des informations extra-légales susceptibles d'y contribuer.

**En revanche, il ne liste pas de manière exhaustive l'ensemble des obligations d'affichage (telles que celles relatives aux élections professionnelles, à la participation, etc.) pour lesquelles nous vous invitons à vous rapprocher de vos conseils habituels.**

Dès lors qu'un salarié est employé dans l'entreprise, les informations suivantes doivent être portées à sa connaissance :

## Les coordonnées des interlocuteurs suivants

### L'inspection du travail

Nom, adresse et numéro de téléphone de l'inspecteur du travail compétent.

### Le service de santé au travail

Nom du service de santé au travail, du médecin du travail / infirmier santé travail l'adresse et le numéro de téléphone du service.

### Les services de secours d'urgence

Pompiers, SAMU, police, centre anti-poison, hôpital le plus proche, etc.

### Le défenseur des droits

Tél : 0969 390 000

### Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Nom du référent désigné à cet effet par le Comité Social Économique (CSE).

Nom du référent désigné à cet effet dans les entreprises d'au moins 250 salariés afin d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés.

Sources juridiques : articles D1151-1 et D4711-1 du Code du travail

## Les droits et obligations

### Le droit conventionnel applicable dans l'entreprise\*

Un avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables doit être communiqué par tout moyen, notamment par affichage. Cet avis doit préciser où les textes sont tenus à la disposition des salariés ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

### L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes\*

Doivent être portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche, les dispositions des articles L3221-1 à L3221-7 et R3221-1 à R3222-3 du Code du travail.

### La réglementation relative aux harcèlements moral et sexuel\*

Les salariés et les personnes en formation ou en stage, doivent être informés du texte des articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

### L'interdiction des discriminations\*

Les salariés et les personnes en formation ou en stage, doivent être informés du texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal.

Sources juridiques : articles R2262-3, R3221-2, L1152-4, L1153-5 et L1142-6 du Code du travail



\* Certaines informations (signalées par un astérisque (\*) dans ce document) peuvent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

## En matière de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail

### Durée du travail et repos

- » Afficher les heures auxquelles commence et finit le travail, ainsi que les heures et la durée des repos.
- » Porter à la connaissance des salariés la période de prise des congés payés, au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.
- » Communiquer, par tout moyen, à chacun des salariés les dates de congés un mois avant le départ.



### Interdiction de fumer et de vapoter dans les locaux.

Une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer et de vapoter.

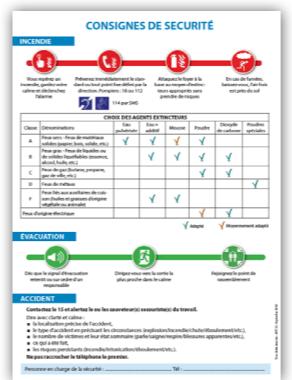
### Accès au Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.



### Les consignes de sécurité incendie

Ces consignes rappellent notamment les conduites à tenir en cas d'incendie, les règles d'évacuation ainsi que le protocole et les numéros d'urgence à utiliser en cas d'accidents. Elles doivent être établies et affichées de manière très apparente.



Pour mémoire :

Le premier secours contre l'incendie est assuré par des extincteurs en nombre suffisant et maintenus en bon état de fonctionnement.

- » Il existe au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée d'une capacité minimale de 6 litres pour 200 m<sup>2</sup> de plancher.
- » Il existe au moins un appareil par niveau.
- » Lorsque les locaux présentent des risques d'incendie particuliers, notamment des risques électriques, ils sont dotés d'extincteurs dont le nombre et le type sont appropriés aux risques.

Sources juridiques : articles L3171-1, D3141-5, D3141-6, R4121-4, R4227-37 et suivants du Code du travail / articles R3512-2 et suivants et R3513-3 du Code de la santé publique

### IMPORTANT

L'employeur peut être tenu à d'autres obligations en matière d'affichage. Celles-ci peuvent varier notamment selon :

- » les effectifs : par exemple, dès lors que l'entreprise regroupe au moins 50 salariés, l'employeur est tenu d'établir un règlement intérieur\* et doit le porter à la connaissance de tous,
- » l'activité professionnelle : des dispositions conventionnelles peuvent compléter les obligations à la charge de l'employeur,
- » les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés : rayonnements ionisants, risque chimique, amiante, etc.