février 2019

Fiche pratique

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS D'AFFICHAGE DANS UNE ENTREPRISE?

En 2017, les obligations d'affichage ont été allégées. Désormais, l'employeur est tenu d'afficher certaines informations dans les lieux facilement accessibles aux salariés ou portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

La mise en place du CSE va impacter également l'affichage et l'information obligatoires au sein de nos entreprises.

Le contenu de l'affichage obligatoire dépendra de l'effectif salarial de l'entreprise. C'est pourquoi il est indispensable de les vérifier et de les rappeler à l'employeur.

La présente fiche recense :

- L'ensemble des affichages obligatoires imposés aux employeurs.
- Les éléments devant être communiqués aux salariés par tout moyen.

AFFICHAGE SYNDICAL - LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Article L2142-3 du Code du travail :

« L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. »

Note FO

Dans le cadre des accords relatifs à cette question (art. L2142-3 C. trav.), il est fondamental de se saisir de cette question (nombre de panneaux, emplacement = lieux de passage), ainsi que sur les moyens supplémentaires de diffusion de nos communications (mise à disposition des outils numériques dans le cadre d'accords d'entreprise relatifs aux technologies de l'information [TIC], cf. art. L2142-6 C. trav.).

Les choix sont fonction de la taille de l'établissement, de la configuration des locaux, des différents accès dans l'entreprise et le nombre de salariés.

Les emplacements doivent en tout état de cause être choisis de manière que les informations puissent être lues par le plus grand nombre : d'où la nécessité d'être clair quant à leur localisation.

À noter que la mise à disposition des panneaux est obligatoire ; l'employeur ne peut arguer d'une impossibilité matérielle tenant à la configuration des lieux (Cass. crim., 15 oct. 1985, no 84-92.349).

Dans l'usage, garder à l'esprit qu'un panneau vivant est un panneau regardé : son alimentation régulière et l'esthétique formelle des communications qui y sont apposées (couleur, images, taille et police du texte, formulation, maquette, etc.) enjoignent les salariés à s'y intéresser.

LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES DE L'EMPLOYEUR IMPOSES PAR LE CODE DU TRAVAIL

Type d'information	Contenu de l'affichage	Sources
Médecine du travail **Inspection du travail**	Adresse et numéro d'appel du médecin ou du service de santé compétent pour l'établissement. Adresse, numéro de téléphone de l'inspection du travail et nom de l'inspecteur compétent pour l'établissement.	**Article D4711-1** – du Code du Travail Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V). L'employeur affiche, dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs, l'adresse et le numéro d'appel : 1° du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ; 2° des services de secours d'urgence ; 3° de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent.
Numéros et services d'urgence	Adresse et numéro d'appel des pompiers et du SAMU.	**Article D4711-1** – du Code du travail.
Horaires de travail collectifs	Heures de début et fin de chaque période de travail. Heures et durée du repos.	**Article L3171-1** du Code du travail LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 8 (V). L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3121-44, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation. La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié dans des conditions déterminées par voie réglementaire. **Article D3171-2** du Code du travail – Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V). L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet. Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur, cet horaire est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés. **Article D3171-3** du Code du travail Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V). Toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise.	**Article R3512-2** du code de la santé publique Décret n° 2016-1117 du 11 août 2016 – art. 1. L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3512-8 s'applique dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail. **Article R3512-7** (C. trav.). Dans les lieux mentionnés à l'article R. 3512-2, une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer. Un modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par arrêté du ministre chargé de la santé (modèles établis par l'arrêté du 1er décembre 2010 fixant les modèles de signalisation prévus par l'article R. 3511-6 du code de la santé publique). Le même arrêté fixe le modèle de l'avertissement sanitaire à apposer à l'entrée des espaces mentionnés à l'article R. 3512-3. **Article R3515-3** (C. Santé publique). Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R. 3512-2, de ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R. 3512-7.

Interdiction de vapoter	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif.	**Article L3513-6** du code de la santé publique Ordonnance n° 2016-623 du 19 mai 2016 – art. 1. Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif. **Article R3513-2 (C. Santé publique).** Les lieux de travail soumis à l'interdiction de vapoter en application du 3° de l'article L. 3513-6 du présent code s'entendent des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public. **Article R3513-3 (C. Santé publique).** Dans les lieux mentionnés aux 1° et 2° et dans les bâtiments abritant les lieux mentionnés au 3° de l'article L. 3513-6, une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de vapoter et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux. **Article R3515-8 (C. Santé publique).** Le fait, pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article L. 3513-6, de ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R. 3513-3 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3e classe.
Consignes de sécurité d'incendie	Consignes incendie selon la norme NF ENISO 7010.	**Article R4227-37 (C. trav.).** Dans les établissements mentionnés à l'article R. 4227-34, une consigne de sécurité incendie est établie et affichée de manière très apparente : 1° Dans chaque local pour les locaux dont l'effectif est supérieur à cinq personnes et pour les locaux mentionnés à l'article R. 4227-24 ; 2° dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas. **Article R4227-38 (C. trav.).** La consigne de sécurité incendie indique : 1° Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ; 2° Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ; 3° Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ; 4° Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ; 5° Les moyens d'alerte ; 6° Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ; 7° L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ; 8° Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.
Document unique d'évaluation des risques	Modalités d'accès au document.	**Article R4121-4** du Code du travail Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 – art. 1. 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. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Sous peine d'amende, la communication de ces informations est obligatoire.

Attention : Le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 a abrogé l'article R4613-8 du Code du travail, imposant l'affichage de la liste nominative des membres du CHSCT. Il reste néanmoins en vigueur jusqu'à la mise en place du CSE.

LES ÉLÉMENTS DEVANT ÊTRE COMMUNIQUÉS AUX SALARIÉS PAR TOUT MOYEN (AFFICHAGE, COURRIERS, MAILS, INTRANET, ETC.)

Type d'information	Contenu	Référence
Congés payés	Ordre des départs en congés.	**Article D3141-6**. L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ. *Note FO : dans le cadre de la séparation voulue par les employeurs entre congé parent et congé annuel, cet avis obligatoire revêt une importance capitale en vue de contester tout refus éventuel (cf. communiqué FO sur ce sujet disponible ici).*
Harcèlement moral **Harcèlement sexuel**	**Article 222-33 et 222-33-2** du Code pénal LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 – art. 40. 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. Ce document rappelle les obligations de l'employeur en matière de harcèlement moral et sexuel.	**Article L1152-4** ORDONNANCE n° 2014-699 du 26 juin 2014 – art. 2. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal. **Article L1153-5** du Code du travail LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 – art. 42. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal.
Lutte contre les discriminations à l'embauche	**Article 225-1 à 225-4** du Code pénal. Adoption de la **loi n° 2008-496 du 27 mai 2008** portant diverses dispositions au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, de nouvelles obligations vous incombent concernant l'affichage obligatoire dans votre entreprise. Cette loi vous impose d'afficher dans les lieux de travail ou à la porte des locaux où se fait l'embauche les articles 225-1 à 225-4 du Code pénal. Ces articles définissent ce qu'est une discrimination et les sanctions applicables en cas de discrimination prohibée.	**Article L1142-6** du Code du travail. ORDONNANCE n° 2014-699 du 26 juin 2014 – art. 1. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal.
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	**Articles L3221-1 à L3221-7** du Code du travail. Les entreprises qui emploient du personnel féminin peuvent afficher le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail.	**Article R3221-2** du Code du travail. Décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 – art. 7. Les dispositions des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.
Accord collectif ou convention de travail, Statut des IEG	Avis de l'intitulé de la convention collective et accords applicables dans l'établissement. Mention de l'endroit où peuvent être consultés ces documents.	**Article R2262-3** du Code du travail - Décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 - art. 3. Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. La mention générique « Accords nationaux interprofessionnels » peut être substituée à l'intitulé des accords de cette catégorie. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.