

# Dossier pratique

Droit du travail

## Affichages et informations obligatoires



**Editions Legiest**

909 Avenue des Platanes  
Immeuble la Salicorne – 34070 Lattes  
Tel : 04 99 61 65 48  
Mail : [contact@legiest.fr](mailto:contact@legiest.fr)

# Affichages et informations obligatoires

Quelle que soit la taille d'une entreprise, tout employeur a l'obligation d'afficher certaines informations à destination des salariés, dans les lieux de travail facilement accessibles, sous peine d'amende.

Le Code du travail prévoit plusieurs informations obligatoires à l'affichage dans toutes les entreprises. L'affichage obligatoire est le procédé par lequel l'employeur informe et avertit ses employés de certaines consignes ou informations légales et réglementaires.

Cet affichage doit être exposé dans des locaux accessibles à tous les salariés. Ainsi, si vous disposez de plusieurs locaux ou de plusieurs établissements, il vous sera demandé d'afficher ces informations dans chaque local ou établissement.

En vertu de l'article D. 4711-1 du Code du travail, l'employeur affiche, dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs les informations relatives :

- aux services de santé (1) ;
- aux services d'urgences (2) ;
- ainsi qu'à l'inspection du travail (3).

Avant les décrets du 20 octobre 2016, devaient également être obligatoirement affichées les informations relatives :

- aux consignes en cas d'incendie (4) ;
- aux horaires de travail (5) ;
- aux dérogations aux horaires de travail (6) ;
- au repos hebdomadaire (7) ;
- à l'ordre des départs en congé (8) ;
- à la convention collective (9) ;
- au registre unique d'évaluation des risques (10) ;
- au règlement intérieur (11) ;
- au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (12) ;
- à l'égalité de rémunération hommes / femmes (13) ;
- à la lutte contre les discriminations au travail (14)
- à l'interdiction de fumer (15) ;
- au harcèlement au travail (16)
- à l'interdiction de vapoter (17).

Néanmoins, deux décrets du 20 octobre 2016<sup>1</sup> ont assoupli les obligations en matière d'affichage en entreprise. Règlement intérieur, ordre des départs en congés, dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ou repos hebdomadaire, doivent-ils toujours être obligatoirement communiqués aux salariés par voie d'affichage ?

# **I. Affichages obligatoires pour toutes les entreprises**

## **1. Les services de santé**

Vous devez afficher les informations relatives au Médecin du travail et service de santé au travail compétent.

Ces informations sont :

- l'adresse ;
- le numéro d'appel.

## **2. Les services d'urgence**

Vous devez afficher les informations relatives aux services de secours d'urgence.

Ces informations sont :

- l'adresse ;
- et les numéros d'appel : le **15** pour le SAMU
- le **17** pour la Police ou la Gendarmerie
- le **18** pour les Pompiers
- le **112** pour toutes urgences

## **3. L'inspection du travail**

Vous devez afficher les informations relatives à l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent.

Ces informations sont :

- l'adresse ;
- le numéro d'appel.

## **4. Les consignes en cas d'incendie**

En vertu des articles R.4227-28 et suivants du Code du travail l'employeur prend les mesures nécessaires pour que tout commencement d'incendie puisse être rapidement et efficacement combattu dans l'intérêt du sauvetage des travailleurs.

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 mètres carrés de plancher et au moins un appareil par niveau.

Quand la nécessité l'impose, une quantité de sable ou de terre meuble proportionnée à l'importance de l'établissement, à la disposition des locaux et à la nature des travaux exécutés est conservée à proximité des emplacements de travail, avec un moyen de projection, pour servir à éteindre un commencement d'incendie.

Les installations d'extinction font l'objet d'une signalisation durable aux endroits appropriés.

Des pictogrammes doivent donc signaler la présence d'extincteurs ou de toutes autres installations permettant l'extinction d'un incendie.

Des consignes de sécurité incendie sont établies et affichées de manière très apparente.

Des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation des personnes présentes dans les locaux. Les locaux sont conçus afin de permettre l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale (*Article R. 4216-2 du Code du travail*).

## **5. Les horaires de travail**

L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travailleur ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque la durée du travail est organisée dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, (c'est à dire « Lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les modalités d'aménagement du temps de travail et organise la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ») l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié (*Article L. 3171-1 du Code du travail*).

L'horaire de travail doit être affiché sur tous les lieux où il s'applique (*Chambre Criminelle de la Cour de cassation du 17 janvier 1995*).

A savoir : L'obligation d'envoyer un duplicata de cet affichage à l'inspecteur du travail est supprimée par les deux décrets du 20 octobre 2016.

## **6. Les dérogations aux horaires de travail**

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée :

- soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que les horaires de travail ;
- soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel (*Article D. 3171-7 du Code du travail*).

## **7. Le repos hebdomadaire**

Depuis les décrets du 20 octobre 2016, dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l'employeur communique, par tout moyen, aux salariés les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie d'entre eux :

- 1° Soit un autre jour que le dimanche ;
- 2° Soit du dimanche midi au lundi midi ;
- 3° Soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur ;
- 4° Soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi.

L'employeur communique, au préalable, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, cette information et les modalités de la communication aux salariés qu'il envisage de mettre en œuvre.

## **8. L'ordre des départs en congés**

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Depuis les décrets du 20 octobre 2016, l'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ. (Article D. 3141-6 du Code du travail).

## **9. La convention collective applicable**

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 (Article R. 2262-3 du Code du travail).

## **10. Le registre unique d'évaluation des risques**

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. Cette évaluation doit être effectuée au moins une fois par an ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou encore lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (*Article R. 4121-1 du Code du travail*).

Le Décret du 17 décembre 2008<sup>2</sup> impose à l'affichage les modalités d'accès des salariés à ce registre unique d'évaluation des risques, à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail (*Article R. 4121-4 du Code du travail*).

Si votre établissement est doté d'un règlement intérieur, les modalités d'accès au registre unique d'évaluation des risques se trouvent au même emplacement que le règlement intérieur (*Article R. 4121-4 in fine du Code du travail*).

## **11. Le règlement intérieur**

Le règlement intérieur est obligatoire pour toutes entreprises employant habituellement 20 salariés et plus. En deçà, le règlement intérieur est facultatif.

Depuis les décrets du 20 octobre 2016, le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. (*Article R. 1321-1 du Code du travail*).

## **12. Le CHSCT**

Tout établissement employant au moins 50 salariés, doit constituer un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions qui lui sont dévolues.

Le CHSCT est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, du ou des médecins du travail chargés de la surveillance médicale ainsi que du chef du service de sécurité et des conditions de travail ou à défaut du responsable de la sécurité.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a fusionné les différentes instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT, DUP) en une entité unique : le CSE. Cette ordonnance a également instauré une période de transition entre le passage d'un CHSCT au CSE. Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1er janvier 2020 au plus tard. En effet, un CHSCT existant actuellement ne deviendra CSE qu'à l'expiration du mandat actuel de ses élus, soit le 1er janvier 2020.

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. Mais cette disposition reste néanmoins en vigueur jusqu'à la mise en place du Comité Social et Économique.

### **13. L'égalité de rémunération hommes et femmes**

Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Depuis les décrets du 20 octobre 2016, 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.

### **14. Lutte contre les discriminations au travail**

Selon l'article L1142-6 du code du travail, vous devez informer vos salariés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, du contenu des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal qui définissent ce qu'est une discrimination et les sanctions applicables.

### **15. L'interdiction de fumer**

Le décret du 15 novembre 2006 rappelle l'étendue du principe d'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Ce principe s'applique à l'ensemble des entreprises depuis le 1er février 2007.

Il n'est donc pas possible de fumer dans les lieux fermés et couverts affectés à l'ensemble des salariés. Cette interdiction s'applique dans les bureaux collectifs comme dans les bureaux individuels.

Le principe d'interdiction de fumer fait l'objet d'une signalisation apparente et conforme à l'arrêté du ministre chargé de la Santé.

### **16. Lutte contre le harcèlement moral et sexuel**

**Harcèlement sexuel** : Selon l'article L1153-5 du code du travail, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Vous devez informer vos salariés des dispositions de l'article 222-33 du code pénal.

**La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes** modifie l'article 222-33 du Code pénal pour y ajouter les propos ou comportements à connotation sexiste : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Elle précise que cette infraction est aussi constituée dans 2 nouveaux cas :  
-lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;  
-lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

**Harcèlement moral** : Selon l'article L1152-4 du code du travail, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral au travail. Ainsi, les salariés doivent être informés des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal :« 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 ».

Notez que la loi du 3 août 2018 précitée a élargi les sphères dans lesquelles le harcèlement moral peut s'opérer dans l'article 222-33-2-2 du code pénal (harcèlement de rue, cyberharcèlement etc..).

## **17. L'interdiction de vapoter**

Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif.

L'utilisation des cigarettes électroniques (« vapotage ») est interdite dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés ainsi que dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Ce décret rend obligatoire une signalisation apparente qui rappelle le principe de l'interdiction de vapoter.

*Le + Legiest : Téléchargez votre affichage obligatoire au sein de notre base documentaire. (voir page 2)*



## II. Tableau récapitulatif

| Informations obligatoires à communiquer par                                     | Affichage obligatoire | Tout moyen |
|---|-----------------------|------------|
| Coordonnées de l'inspection du travail  | X                     |            |
| Coordonnées de la médecine du travail   | X                     |            |
| Coordonnées des services de secours   | X                     |            |
| Modalités de communication de votre Convention collective                       | X                     |            |
| Textes relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes      |                       | X          |
| Jours de repos hebdomadaires  |                       | X          |
| Interdiction de fumer   | X                     |            |
| Interdiction de vapoter   | X                     |            |
| Consigne de sécurité incendie   | X                     |            |
| Liste des membres du C.H.S.C.T. - membres du CSE (+ 50 salariés)                | X                     |            |
| Ordre des départs en congés   |                       | X          |
| Horaires et durée du travail  | X                     |            |
| Dérogations aux horaires du travail   | X                     |            |
| Textes relatifs à la lutte contre les discriminations au travail                |                       | X          |
| Textes relatifs au harcèlement sexuel et moral au travail                       |                       | X          |
| Modalités d'accès des salariés à votre Document unique d'évaluation des risques | X                     |            |
| Modalités de communication de votre règlement intérieur (+ 20 salariés)         |                       | X          |

En définitive, les décrets du 20 octobre 2016 vous permettent de déterminer librement les modalités dans lesquelles les informations obligatoires vont se formaliser.

Vous avez le choix de :

- communiquer les informations à vos salariés par voie d'affichage comme avant. La majorité des entreprises opte pour l'affichage !
- remettre les informations en main propre contre décharge vous permettant d'attester en cas de conflit que vos salariés ont bien eu connaissance de l'information ;
- communiquer les informations via l'intranet de votre entreprise en accusant réception de la bonne prise de connaissance de vos salariés.

Sachez que le Code du travail et le Code pénal prévoient des peines de 750 euros jusqu' à 10 000 euros (30 000 euros en cas de récidive) et 1 an d'emprisonnement en cas d'absence d'affichage obligatoire pour chaque information non affichée ou travailleurs de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées.

1.Décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration.

2. Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité.