

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Quelle que soit la taille de votre entreprise

OBJET DE L’AFFICHAGE	CONTENU
Inspection du travail	Adresse, numéro de téléphone et nom de l’inspecteur du travail dont dépend votre entreprise.
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail.
Services de secours d’urgence	Adresse et numéros d’appel des pompiers, SAMU, police. N’oubliez pas de compléter le numéro d’EDF-GDF ainsi que le numéro du centre antipoison le plus proche de votre entreprise.
Numéro du service d’accueil téléphonique de lutte contre les discriminations	Demande d’informations et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits (Tél : 09-69-39-00-00). Service concourant à la prévention et à la lutte contre les discriminations.
Horaires collectifs de travail	Heures de début et de fin de travail. Heures et durée des repos. Précisez les équipes et les horaires de nuit si votre entreprise est soumise au travail de nuit.
Repos hebdomadaire	Jours et heures de repos collectifs (si repos différent du dimanche)
Congés payés	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés).
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l’entreprise (article R.3512-2 du Code de la santé publique). Signalisation apparente à afficher dans les locaux de l’entreprise et indication des emplacements mis à la disposition des fumeurs. Une signalisation particulière est prévue dans les locaux où sont manipulées ou entreposées des substances explosives ou inflammables.
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 mise à jour annuelle obligatoire du document unique).
Panneaux syndicaux	Panneaux pour l’affichage des communications syndicales pour chaque section syndicale de l’entreprise (selon conditions fixées par accord avec employeur).

Quelle que soit la taille de votre entreprise - Diffusion par tout moyen*

* Ces documents ne doivent pas obligatoirement être « affichés » dans l’entreprise, mais doivent être portés à la connaissance des salariés « par tout moyen ». L’employeur a donc le choix : procéder à un affichage, diffuser l’information sur l’intranet de l’entreprise, envoyer par mail, remettre en main propre contre décharge ...

OBJET DE L’AFFICHAGE	CONTENU
Instructions incendie	Le décret du 21 janvier 2010 impose à tous les établissements d’établir des instructions pour assurer l’évacuation rapide des personnes. L’affichage n’est pas obligatoire mais recommandé. Ces instructions doivent être portées à la connaissance des salariés au moment de l’embauche, puis à chaque fois que cela s’avère nécessaire. <i>Les employeurs vont devoir y indiquer notamment : le matériel d’extinction et de secours se trouvant dans l’établissement, les personnes chargées d’utiliser ce matériel en cas d’incendie, ainsi que celles chargées de diriger l’évacuation des salariés et d’appeler les sapeurs-pompiers dès le début de l’incendie. L’adresse et le numéro de téléphone du service de secours de premier appel doivent également y être mentionnés.</i>
Ordre des départs en congé	Information à communiquer au salarié un mois avant son départ en congés.
Convention collective ou accord collectif du travail	Avis de l’intitulé et référence de la convention collective dont relève l’établissement et des accords applicables (précisions sur les conditions de consultation sur le lieu de travail).
Egalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes	Afficher le texte des articles L.3221-1 à L.3221-7 du Code du travail.
Lutte contre le harcèlement moral	Afficher le texte de l’article 222-33-2 du Code pénal.
Lutte contre le harcèlement sexuel	Afficher le texte de l’article 222-33 du Code pénal. ¹
Dispositions sur la lutte contre les discriminations à l’embauche	Afficher le texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal. Ces articles définissent ce qu’est une discrimination et les sanctions applicables. ¹
Pour les sociétés de Travail temporaire uniquement	Communication d’informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pôle emploi et au Direccte. Droits d’accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et du Direccte.

¹ Informations à porter par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu’aux candidats à l’embauche.

Entreprise d'au moins 11 salariés

OBJET DE L’AFFICHAGE	CONTENU
Panneaux syndicaux	Panneaux pour l’affichage des communications syndicales pour les délégués du personnel (selon conditions fixées par accord avec employeur).
Elections des représentants du personnel (tous les 4 ans)	Procédure d’organisation de l’élection des délégués du personnel. L’employeur affiche les modalités du scrutin, listes électorales, candidatures, résultats et procès-verbaux.

Entreprise d'au moins 20 salariés

Règlement intérieur	Le contenu doit être conforme aux prescriptions des articles L.1321-1 à L.1321-4 et R.1321-1 du Code du travail. Ce document détermine notamment les règles en matière d’hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.
---------------------	---

Entreprise d'au moins 50 salariés

OBJET DE L’AFFICHAGE	CONTENU
Panneaux syndicaux	Panneaux pour l’affichage des communications syndicales pour les délégués du personnel (selon conditions fixées par accord avec employeur).
Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)	Noms des membres du C.H.S.C.T. et l’emplacement de leur poste de travail
Accord de participation	Information sur l’existence d’un accord de participation

Entreprises d'au moins 50 salariés ou celles, quel que soit leur effectif, où sont utilisées ou stockées des matières inflammables

Consignes de sécurité et d’incendie	Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d’organiser l’évacuation en cas d’incendie. Elaborer par l’employeur et communiquées à l’inspection du travail. Ce que doit comporter une consigne incendie : 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 ; 4° Les mesures spécifiques liées, le cas échéant, à la présence de personnes handicapées ; 5° Les moyens d’alerte ; 6° Les personnes chargées de prévenir les sapeurs-pompiers ; 7° L’adresse et le numéro du service de secours de premier appel ; 8° Le devoir, pour toute personne apercevant un début d’incendie, de donner l’alarme
Plan d’évacuation + Signal d’alarme sonore	En particulier dans chaque local où travaillent au moins 5 personnes ou dans chaque dégagement qui dessert d’autres locaux.

