

Affichages ou diffusions obligatoires en entreprise

Informations devant faire l'objet d'un affichage obligatoire :

- les coordonnées (adresse et numéro de téléphone) de l'**inspection du travail** ainsi que le nom de l'inspecteur compétent (1) ;
- les coordonnées (adresse et numéro de téléphone) du **médecin du travail** ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement (1) ;
- les coordonnées (adresse et numéro de téléphone) des **services de secours d'urgence** (1) ;
- le panneau de l'**interdiction de fumer et de vapoter** (2) ;
- les **horaires collectifs de travail** : ils sont affichés en caractères lisibles et apposés de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels ils s'appliquent (3). Vous devez en faire de même, à chaque fois que ces horaires subissent des modifications. Un double de l'horaire collectif et de ses rectifications doit d'abord être adressé à l'inspection du travail (4) ;
- les modalités d'accès au **document unique d'évaluation des risques professionnels** (5) ;
- les panneaux pour l'affichage des **communications syndicales**, et ce, pour chaque section syndicale présente dans l'entreprise (6) ;
- les **consignes de sécurité incendie** (7).

Informations pouvant être communiquées par tout moyen :

D'autres informations doivent également être communiquées aux salariés mais vous pouvez le faire par tout moyen (diffusion par mail, accessible sur l'intranet ...) et pas uniquement par voie d'affichage.

Les **informations** qui doivent être **communiquées par tout moyen** sont les suivantes :

- les articles 225-1 à 225-4 du Code pénal prohibant et sanctionnant toute **discrimination** (8) (liste des motifs de discrimination interdits revue, incluant les lanceurs d'alerte) ; information à faire paraître aussi dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.
- les obligations relatives au harcèlement : vous êtes tenu d'informer les salariés des dispositions légales relatives au **harcèlement sexuel et au harcèlement moral**, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents (notamment adresse et numéro d'appel du **référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**) (9) ;

- l'avis comportant l'intitulé des **conventions et accords applicables à l'entreprise** : il mentionne l'intitulé des conventions et des accords applicables et précise l'endroit où les textes sont tenus à la disposition des salariés ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence (10) ;
- les textes relatifs à l'**égalité salariale entre les hommes et les femmes** : vous devez porter à la connaissance des personnes ayant accès aux locaux de l'entreprise, la réglementation relative à l'égalité de rémunération entre les salariés des deux sexes (11) ;
- l'**ordre des départs en congés** : il doit indiquer la période ordinaire des congés payés ainsi que l'ordre dans lequel les salariés partent en vacances et ce, 1 mois avant le début des congés (12) ;
- les jours et heures de repos collectifs lorsque l'ensemble du personnel, sans exception, ne bénéficie pas d'une journée de **repos hebdomadaire le dimanche** (13).

Références :

(1) Article D4711-1 du Code du travail

(2) Articles R3512-2 et suivants et R3513-3 du Code de la santé publique

(3) Article D3171-2 du Code du travail

(4) Articles D3171-3 et D3171-4 du Code du travail

(5) Articles R4121-1 à R4121-4 du Code du travail

(6) Article L2142-3 du Code du travail

(7) Articles R4227-37 et R4227-41 du Code du travail

(8) Article L1142-6 du Code du travail

(9) Articles L1152-4, L1153-5, D1151-1, L1153-5-1 et L2314-1 du Code du travail

(10) Articles R2262-1 à R2262-3 du Code du travail

(11) Article R3221-2 du Code du travail

(12) Article D3141-6 du Code du travail

(13) Article R3172-1 du Code du travail

Entreprise de plus de 11 salariés :

À partir de 11 salariés, l'employeur a l'obligation de mettre en place un **comité social et économique (CSE)**. Il doit en informer son personnel.

Nature de l'information	Moyen de communication	Sources
Elections des membres du CSE (tous les 4 ans) Et Liste membres CSE	* Communication par tout moyen : Procédure d'organisation de l'élection des membres du CSE de l'entreprise (date envisagée pour le premier tour ; au plus tard le 90ème jour suivant la diffusion) * Communication par affichage, une fois le CSE mis en place : Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions	Article L2314-4 et L2314-22 du Code du travail

***Entreprise de plus de 50 salariés :**

Les entreprises de 50 salariés et plus ont des obligations supplémentaires en matière d'informations et d'affichages concernant leur obligation de mettre en place un **règlement intérieur** ainsi que la mise en place d'un **accord de participation**.

Nature de l'information	Moyen de communication	Sources
Règlement intérieur	* Communication par tout moyen : Règles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité ; de discipline ; de sanctions ; des droits de la défense ; de prévention du harcèlement sexuel ou moral ; l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte	Articles L1311-2 et R1321-1 du Code du travail
Participation	* Communication par tout moyen prévu par cet accord (à défaut, par voie d'affichage) Information sur le contenu et l'existence de l'accord.	Article D3323-12 du Code du travail