

# Les affichages obligatoires

## Sommaire

**1. Les informations à afficher impérativement..... 3**

**2. Les informations à communiquer par tout moyen..... 6**

Véritable source d'informations pour les salariés de l'entreprise, c'est également un des chevaux de bataille de **l'inspection du travail qui demandera, systématiquement lors d'un contrôle, à voir les affichages obligatoires** et le respect des mentions devant y figurer.

Il est donc utile de le mettre en avant, de le mettre en couleur, de le faire vivre. Cela aura un aspect positif vis-à-vis du personnel comme des personnes qui contrôlent l'entreprise.

La première impression étant souvent décisive en la matière, un affichage clair, aux yeux de tous, mis à jour et vivant peut avoir un impact important !

Depuis 2014, l'obligation d'affichage a été remplacée dans de nombreux cas par celle d'une communication par tout moyen aux salariés.

#### **Besoin de modèles ?**

**Retrouvez les dans notre fiche pratique « Modèles - Principaux affichages obligatoires entreprises sans représentants du personnel » en cliquant [ici](#).**

\*\*\*

Les tableaux ci-dessous récapitulent les **informations à afficher obligatoirement ou à communiquer par tout moyen dans les entreprises (ou établissements) de moins de 50 salariés.**

Ces listes ne sont **pas exhaustives** et d'autres affichages ou communications peuvent être obligatoires en fonction de la situation de votre entreprise (activité, risques, effectif ...).

\*\*\*

*Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.*

## 1. Les informations à afficher impérativement

En règle générale (voir spécificité ci-après), l’affichage doit se faire de façon apparente dans chacun des **lieux de travail où la réglementation concernée s’applique et dans les emplacements réservés à la communication au personnel** : en pratique, il doit s’agir de lieux facilement accessibles pour le personnel c’est-à-dire les **lieux de passage fréquents et naturels**.

Il peut être utile de **confirmer par écrit l’existence et la localisation de l’affichage**. Vous pouvez ainsi **ajouter dans le contrat de travail une mention** selon laquelle le salarié a été informé et a pris connaissance de l’affichage obligatoire situé à tel endroit.

De même, **à chaque modification**, une **note de service** transmise au personnel peut également **être établie** aux fins de preuve en cas de contentieux.

	Objet de l’affichage	Lieu	Sanctions *
Durée du travail	<p><b>Horaire collectif de travail</b> daté et signé par l’employeur indiquant les heures auxquelles commencent et finissent chaque période de travail (heures de début et de fin, heures de pauses) + toutes modifications</p> <p><i><b>A noter ! L’employeur doit transmettre au préalable à l’inspecteur du travail un double de l’horaire collectif et des rectifications qui y sont apportées</b></i></p>	Lieux de travail (ou établissement auquel sont attachés les salariés employés à l’extérieur)	Amende prévue pour les contraventions de la 4 <sup>ème</sup> classe (article R. 3173-2 du CT)
	<p><b>Répartition du temps de travail</b> si mise en place d’un mode particulier d’organisation du temps de travail (répartition de la durée du travail de 4 à 9 semaines maximum, horaires individualisés, modulation ...) + toutes les modifications</p>	Lieux de travail	
	<p><b>Repos quotidien (11 heures minimales)</b> : affichage des heures de début et de fin de cette période de repos s’il n’est pas collectif</p>	Lieux de travail	

*Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l’avis juridique de votre conseil.*

<p><b>Coordonnées importantes</b></p>	<p><b>Médecin du travail ou service de santé au travail</b> : adresse et téléphone</p> <p><b>Secours d'urgence</b> : adresse et téléphone</p> <p>- Au minimum : pompiers, SAMU, police - Recommandé d'ajouter : centre anti-poison, hôpital, gaz, électricité ...</p> <p><b>Inspection du travail</b> : adresse et téléphone de l'inspection + nom de l'inspecteur compétent</p>	<p>Lieux de travail</p>	<p>Amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe (article R. 4741-3)</p>
<p><b>Lutte contre les discriminations</b></p>	<p><b>Coordonnées du service d'accueil téléphonique du Défenseur des droits</b> : 09 69 39 00 00</p>	<p>Lieux de travail, locaux ou porte des locaux où se fait l'embauche</p>	
<p><b>Hygiène et sécurité</b></p>	<p><b>Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)</b> : avis indiquant le lieu, les horaires et les modalités d'accès des salariés au DUERP</p>	<p>Lieux de travail (même emplacement que celui réservé au règlement intérieur, s'il y en a un)</p>	
	<p><b>Signalisation apparente rappelant l'interdiction de fumer</b></p>	<p>Lieux de travail fermés et couverts</p>	<p>Amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe (article R. 3512-2)</p>
	<p><b>Signalisation apparente rappelant l'interdiction de vapoter</b> et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte de ces lieux</p>	<p>Lieux de travail fermés et couverts à usage collectif</p>	<p>R. 3515-8 du CSS et L. 3513-3 du CSS</p>

*Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.*

	<p><b>Consigne en cas d'incendie</b> (applicable dans les établissements de moins de 50 salariés)</p> <p>Des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation rapide des personnes occupées ou réunies dans les locaux</p> <p><i><b>A noter ! Une signalisation particulière doit être faite pour indiquer les emplacements protégés permettant aux handicapés d'attendre que l'on vienne les évacuer, ainsi que le chemin qui mène à ces emplacements</b></i></p>	Lieux de travail et dégagements	
<b>Travail à domicile</b>	<b>Affichage en cas de travail à domicile, des salaires et frais applicables aux travaux demandés</b>	Locaux d'attente + locaux de remise des matières premières + locaux de réception des articles exécutés situés chez le donneur d'ouvrage	Amende prévue pour les contraventions de la 3 <sup>ème</sup> classe (article R. 7422-17 du CT)
<b>Délégués du personnel</b>	<b>Noms des délégués du personnel + emplacement habituel de leur lieu de travail</b>	Lieux de travail	

- \* Amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>ème</sup> classe = 450 euros au plus
- Amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe = 750 euros au plus
- Amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe = 1 500 euros au plus

*Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.*

## 2. Les informations à communiquer par tout moyen

Les salariés doivent être informés **par tout moyen** des informations ci-après dans les lieux de travail.

Cette information peut être faite :

- par voie d'affichage comme antérieurement ;
- ou par la mise à disposition d'un autre support (document remis en main propre contre décharge, par mail ...) ...

	Objet de l'information	Modalités de communication de l'information	Sanction *
Conventions et accords collectifs de travail	Avis comportant : <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'intitulé de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'établissement</li> <li>• L'endroit où les textes sont tenus à la disposition des salariés</li> <li>• Les modalités permettant aux salariés de les consulter pendant leur temps de présence</li> </ul>	Information par tout moyen	Amende prévue pour les contraventions de la 4 <sup>ème</sup> classe (article R. 2263-1)
	<b>Procès-verbal du vote du referendum organisé pour valider un accord collectif conclu par des salariés mandatés, un élu ou un syndicat minoritaire</b>	Information par tout moyen	
Congés payés	<b>Période du congé principal (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre) et l'ordre et les date des départs en congés payés</b>	Information par tout moyen à chaque salarié <b>avant le 15 mars de chaque année (article 22 de la convention collective)</b>	Amende prévue pour les contraventions de la 5 <sup>ème</sup> classe (article R. 3143-1 du CT)
Elections des délégués du personnel	<b>Organisation des élections des délégués du personnel</b> (liste électorale, date, heure et lieu du scrutin, PV de carence, invitation)	Information par tout moyen permettant d'établir une date certaine	

*Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.*

	des syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral, résultats des élections)		
	Cahier des charges définissant le vote électronique pour l'élection des délégués du personnel	Lieu de travail	
<b>Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	Texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et des articles R. 3221-1 et R. 3221-2 du CT relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	Information par tout moyen des personnes ayant accès aux lieux de travail ainsi qu'aux candidats à l'embauche	Amende prévue pour les contraventions de la 3 <sup>ème</sup> classe (Article R. 3222-3)
<b>Lutte contre les discriminations ou les inégalités</b>	<b>Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à l'interdiction des discriminations et aux sanctions encourues</b>	Information par tout moyen portée à la connaissance des salariés, des candidats à une embauche ou à un stage	
<b>Harcèlement moral et sexuel</b>	<b>Texte de l'article 222-33-2 du code pénal</b> (définition du harcèlement moral)	Information par tout moyen portée à la connaissance des salariés et des stagiaires	
	<b>Texte de l'article 222-33 du code pénal</b> (définition du harcèlement sexuel)		
	Actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel	Information par tout moyen	
<b>Licenciement économique</b>	<b>Liste des postes disponibles pour exercer la priorité d'embauche</b>	Information par tout moyen des salariés, des personnes en stage, des candidats à une embauche ou à un stage	
<b>Règlement intérieur</b>	<b>Ensemble des clauses du RI</b> <i>A noter ! Un règlement intérieur est</i>	Information par tout moyen portée à la connaissance des	Amende prévue pour les contraventions

*Ce modèle est destiné à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.*

	<i>obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 20 salariés</i>	personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche	de la 4 <sup>ème</sup> classe (article R. 1323-1)
<b>Travail le dimanche</b>	<p><b>Jours et heures de repos attribué aux salariés à la place du repos dominical</b></p> <p><i><b>A noter !</b> Au préalable, l'employeur doit transmettre cette information à l'inspecteur du travail ainsi que les modalités de la communication aux salariés qu'il envisage de mettre en œuvre</i></p>	Information par tout moyen	
<b>Syndicats</b>	<b>Disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du Travail (à faire chaque année)</b>	Information par tout moyen	

- \* Amende prévue pour les contraventions de la 3<sup>ème</sup> classe = 450 euros au plus
- Amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe = 750 euros au plus
- Amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe = 1 500 euros au plus