

## // le dossier pratique

# Affichages : quelles obligations pour l'employeur ?

Les obligations des employeurs en matière d'affichage ont été sensiblement allégées fin 2016. Il reste malgré tout un certain nombre d'informations à afficher, parfois difficiles à identifier car les textes qui les prévoient sont éparpillés dans le Code du travail. Or, ne pas respecter cette obligation d'affichage, c'est s'exposer à des sanctions pénales, dont le coût cumulé peut s'avérer lourd pour l'entreprise. D'où l'intérêt de ce rappel des affichages obligatoires.

## 1 Quelles informations afficher ?

Les obligations de l'employeur en matière d'affichage sont destinées à favoriser l'information des salariés sur leur lieu de travail.

**À NOTER** Depuis l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014, complétée par deux décrets n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016, certaines informations que l'employeur devait nécessairement afficher dans l'entreprise peuvent être simplement communiquées aux salariés « par tout moyen » : intranet, e-mails, etc. (v. le tableau listant ces informations en fin de dossier).

### AFFICHAGES « DE DROIT COMMUN »

#### ▣ Durée du travail

L'employeur doit afficher dans l'entreprise :  
– l'**horaire collectif**, les heures et durée des **repos** (C. trav., art. L. 3171-1 et D. 3171-2), ainsi que toute **modification** de cet horaire collectif (C. trav., art. D. 3171-3);  
– en l'absence de précision conventionnelle contraire, dans les entreprises, établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif d'**aménagement du temps de travail** sur tout ou partie de l'année, le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette dernière, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail (C. trav., art. D. 3171-5);  
– en cas d'organisation du **travail par relais**, roulement, ou équipes successives, la **composition nominative** de chaque **équipe**, y compris les salariés intérimaires. Cette

information peut également être indiquée par l'employeur sur un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des membres de la délégation du personnel du CSE (C. trav., art. D. 3171-7).

#### ▣ Repos quotidien

Pour assurer le respect du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives des salariés qui ne sont **pas** soumis à un **horaire collectif**, l'employeur peut fixer, pour l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe, une **période quotidienne** correspondant au moins à la durée de ce **repos**. Dans ce cas, il doit afficher les heures auxquelles commence et finit cette période (C. trav., art. D. 3131-3).

#### ▣ Santé et sécurité

Doivent également faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise :  
– l'avis indiquant les modalités d'accès des salariés au **document unique** d'évaluation des risques. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé audit règlement (C. trav., art. R. 4121-4);  
– l'**adresse** et le **numéro** d'appel du **médecin du travail** ou du service de santé au travail, et des **secours d'urgence** (C. trav., art. D. 4711-1);  
– les consignes relatives aux **premiers soins** à apporter en cas d'**accident électrique** (D. n° 78-72 du 20 janvier 1978);  
– les **consignes de sécurité** en cas d'**incendie** (C. trav., art. R. 4227-37), avec le nom des personnes chargées du matériel et celles chargées d'organiser l'évacuation des salariés, doivent nécessairement faire l'objet

d'un affichage dans les établissements de plus de 50 salariés ou ceux manipulant des matières inflammables (C. trav., art. R. 4227-38);

– les zones dites surveillées ou contrôlées au regard du risque d'exposition aux rayonnements ionisants (C. trav., art. R. 4451-26);

– la procédure à suivre en cas d'accident ou d'incident grave mettant en cause un agent biologique pathogène (C. trav., art. R. 4425-1);

– en cas de travaux par une entreprise extérieure, les noms et lieux de travail des membres des CSE (ou des CHSCT) de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, le nom du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le lieu où est située l'infirmierie de celle-ci (C. trav., art. R. 4514-5).

**À NOTER** L'interdiction de fumer et de vapoter dans les locaux de l'entreprise doit faire l'objet d'une « signalisation apparente » (C. trav., art. R. 4227-23; C. santé publ., art. R. 3512-7 et R. 3512-3).

### ► Inspection du travail

L'adresse, le numéro d'appel et le nom de l'inspecteur du travail compétent doivent être affichés dans l'entreprise (C. trav., art. D. 4711-1).

### ► Lutte contre les discriminations

Les coordonnées du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de lutte contre les discriminations doivent être affichées dans l'entreprise (L. n° 2001-1066, 16 novembre 2001, art. 9).

### ► Accord de participation

L'accord de participation, à défaut d'autre moyen d'information prévu par l'accord, doit faire l'objet d'un affichage (C. trav., art. D. 3323-12).

## AFFICHAGES LIÉS À LA SITUATION OU AU SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

### ► Affichage lié au contexte économique

L'entreprise soumise à l'obligation d'établir un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) doit informer les sala-

riés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen (v. aussi le tableau en fin de dossier) conférant date certaine à cette information « la décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, [une copie de la demande de validation ou d'homologation, ainsi que l'accusé de réception] et les voies et délais de recours » (C. trav., art. L. 1233-57-4). En cas de validation ou d'homologation implicite du PSE, l'employeur doit afficher une copie de la demande ainsi que le contenu du PSE. L'affichage d'une note d'information retraçant la procédure et d'un courriel d'accusé de réception pour l'administration ne suffit pas pour déclencher le délai de recours contentieux de deux mois (CE, 7 février 2018, n° 399838).

La décision de validation d'un accord portant rupture conventionnelle collective ou, à défaut, la copie de la demande et l'accusé de réception en cas de validation implicite, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (C. trav., art. L. 1237-19-4).

### ► Affichages liés au secteur d'activité Bâtiment et travaux publics

Le maître d'ouvrage doit afficher le texte de la déclaration préalable à laquelle sont soumis certains travaux d'une opération de bâtiment ou de génie civil (C. trav., art. L. 4532-1).

Sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage doit par ailleurs porter à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable. L'affiche doit être facilement accessible et traduit dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des États d'appartenance des salariés détachés (C. trav., art. L. 1262-4-5).

L'employeur est par ailleurs tenu d'afficher la décision du Direccte suspendant provisoirement l'activité du prestataire de services établi hors de France effectuant des travaux sur un chantier de bâtiment ou de travaux publics (C. trav., art. R. 1263-11-5, l'affichage est effectué sur les lieux du chantier).

#### Travail à domicile

Le donneur d'ouvrage doit afficher en permanence les temps d'exécution des travaux à domicile, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux, ainsi que les frais d'atelier et frais accessoires (C. trav., art. R. 7422-12).

#### Contrat de sous-entreprise

L'entrepreneur qui, en application de l'article L. 8232-1, a conclu un contrat avec un chef d'entreprise sans être propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, et qui fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ces travaux, affiche dans chacun de ces ateliers, magasins ou chantiers, le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux (C. trav., art. D. 8232-1).

## 2 Où afficher ces informations ?

Ces informations sont, pour la majorité d'entre elles, à afficher sur le lieu de travail à une place aisément accessible aux salariés (accueil, salle de repos, etc.). Pour l'affichage de certaines informations, la loi est plus précise. Ainsi :

– l'**horaire collectif** doit être affiché « dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ». Si les salariés sont employés à l'extérieur de l'entreprise, il est affiché dans « l'établissement auquel ils sont attachés » (*C. trav., art. D. 3171-2*);

– les **consignes de sécurité** sont à afficher dans « chaque local » pour les locaux de plus de cinq personnes et pour les locaux entreposant des substances inflammables et « dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas » (*C. trav., art. R. 4227-37*);

– le texte de la **déclaration préalable** à laquelle sont soumis certains **travaux** d'une opération de **bâtiment** ou de génie civil doit être affiché sur le chantier (*C. trav., art. L. 4532-1*);

– les **temps d'exécution des travaux à domicile**, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux, ainsi que les frais d'atelier et frais accessoires sont à afficher dans « les locaux d'attente, ainsi que dans ceux où la remise au travailleur des matières premières ou objets et la réception des articles après exécution est réalisée » (*C. trav., art. R. 7422-12*);

– enfin, dans le cas du **contrat de sous-entreprise**, le nom et l'adresse de la personne de qui l'entrepreneur tient les travaux doivent être affichés dans les **ateliers, magasins ou chantiers** dans lesquels il fait réaliser les **travaux** (*C. trav., art. D. 8232-1*).

### 3 Sous quelle forme ?

L'employeur n'est soumis à **aucun formalisme** concernant les affichages obligatoires.

Il peut choisir d'afficher chacun des documents requis ou opter pour un panneau d'affichage unique, regroupant tous les affichages obligatoires, certains avec des espaces « effaçables » permettant une mise à jour facile et rapide des informations.

#### AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS DES SYNDICATS DU CSE

L'employeur doit mettre à la disposition de chaque section syndicale des panneaux réservés aux communications syndicales. Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux communications du CSE (*C. trav., art. L. 2142-3*).

### 4 Quelles sont les sanctions encourues ?

L'employeur qui ne respecte pas certaines obligations d'affichage encourt une **amende pénale**, dont le montant varie en fonction de l'information concernée.

Est ainsi puni d'une amende de **450 €** au plus (contravention de troisième classe) le fait de ne pas afficher les temps d'exécution des **travaux à domicile**, les prix de façon ou les salaires applicables à ces travaux et les frais d'atelier et frais accessoires (*C. trav., art. R. 7422-17*).

L'employeur encourt une amende de **750 €** au plus (contravention de quatrième classe), appliquée autant de fois qu'il y a de **salariés** concernés, s'il n'affiche pas :  
– les **horaires collectifs** et modifications de ces horaires (*C. trav., art. R. 3173-2*);

– l'adresse et le numéro d'appel du **médecin du travail** ou du service de santé au travail, ou de l'**inspecteur du travail** (*C. trav., art. R. 4741-3*);

– dans le cas du contrat de sous-entreprise, le nom et l'adresse de la personne de qui l'**entrepreneur** tient les travaux (*C. trav., art. R. 8234-1*).

**À NOTER** Le refus persistant d'afficher les horaires de travail, malgré les rappels répétés de l'inspecteur du travail, caractérise le délit d'obstacle (*Cass. soc., 14 avril 2015, n° 14-83.267 FS-PB; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 81/2015 du 5 mai 2015*), lequel est puni d'un an d'emprisonnement et de 37 500 € (*C. trav., art. L. 8114-1*).



## INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AUX SALARIÉS PAR TOUT MOYEN

| TYPE D'INFORMATION  | CONTENU  | SANCTION ENCOURUE  |
|---|--|--|
| Congés payés  | Période de prise de congés payés (C. trav., art. D. 3141-5) <sup>(1)</sup>   | Amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, s'élevant à 1 500 € (C. trav., art. R. 3143-1)  |
|   | Ordre des départs en congés payés (C. trav., art. D. 3141-6)   | Amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, s'élevant à 1 500 € (C. trav., art. R. 3143-1)  |
|   | Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont affiliés les employeurs du bâtiment et des travaux publics et ceux d'artistes du spectacle (C. trav., art. D. 3141-28 et D. 7121-45)   |  |
| Convention ou accord collectif du travail                           | Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement (C. trav., art. R. 2262-3)  | Amende prévue pour les contraventions de quatrième classe, s'élevant à 750 € (C. trav., art. R. 2263-1)  |
|   | Procès-verbal de résultat du vote organisé en cas de référendum visant à valider un accord d'entreprise minoritaire ou un accord négocié avec un salarié mandaté (C. trav., art. D. 2232-2)  |  |
| Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes | Textes des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. R. 3221-2)<br>Niveau de résultat obtenu par l'entreprise après calcul de l'index égalité femmes/hommes par tout moyen à défaut de site internet (C. trav., art. D. 1142-4)   | Amende prévue pour les contraventions de troisième classe, s'élevant à 450 € (C. trav., art. R. 3222-3)<br>Pénalité financière de 1% (maximum) de la masse salariale brute du mois entier qui suit le terme de la mise en demeure jusqu'à réception de la preuve de la publication (C. trav., art. L. 2242-8 et R. 2242-7) |
| Élections des représentants du personnel                            | Organisation des élections du CSE (C. trav., art. L. 2314-4)   |  |
|   | Invitation de certaines organisations syndicales <sup>(2)</sup> à venir négocier le protocole préélectoral et établir la liste des candidats pour les élections du CSE (C. trav., art. L. 2314-5)  |  |
|   | Procès-verbal de carence pour les élections du CSE (C. trav., art. L. 2314-9)  |  |
| Harcèlement moral et sexuel   | Texte de l'article 222-33-2 du Code pénal, relatif au harcèlement moral (C. trav., art. L. 1152-4)   |  |
|   | Texte de l'article 222-33 du Code pénal, relatif au harcèlement sexuel (C. trav., art. L. 1153-5) et actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées du médecin du travail, de l'inspection du travail compétente (et du nom de l'inspecteur), du Défenseur des droits, des référents harcèlement dans l'entreprise et au sein du CSE (D. n° 2019-15, 8 janvier 2019, JO 9 janvier) |  |
| Licenciement économique   | En l'absence de représentants du personnel, plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les entreprises de 50 salariés et plus ayant procédé à un licenciement économique d'au moins dix salariés (C. trav., art. L. 1233-49)  |  |
|   | Décision de validation ou d'homologation du PSE ou, à défaut, une copie de la demande de validation ou d'homologation, l'accusé de réception, ainsi que les délais et voies de recours (C. trav., art. L. 1233-57-4)   |  |
|   | Pour les salariés bénéficiant d'une priorité de réembauche, tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification de ce dernier (C. trav., art. L. 1233-45) <sup>(3)</sup>   |  |
| Lutte contre la discrimination                                      | Textes des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal relatifs à l'interdiction des discriminations et aux sanctions encourues (C. trav., art. L. 1142-6)  |  |
| Règlement intérieur   | Dispositions du règlement intérieur en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, etc. (C. trav., art. R. 1321-1) <sup>(4)</sup>  | Amende prévue pour les contraventions de quatrième classe, s'élevant à 750 € (C. trav., art. R. 1323-1) <sup>(5)</sup>   |
| Repos hebdomadaire  | Jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie du personnel lorsque tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire le dimanche (C. trav., art. R. 3172-1)  |  |
|   | En cas de suspension du repos hebdomadaire pour travaux urgents, copie de l'information transmise à l'inspection du travail (C. trav., art. R. 3172-9)   |  |
| Travail temporaire  | Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pôle emploi et au Direccte (C. trav., art. R. 1251-9)  |  |
|   | Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et du Direccte (C. trav., art. R. 1251-9)  |  |

(1) L'article D. 3141-5 du Code du travail prévoit que l'information est portée à la connaissance des salariés, sans précision qu'elle peut être faite « par tout moyen ».

(2) Sont concernées les organisations syndicales « qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés » (pour les DP: C. trav., art. L. 2314-3; pour le CE: C. trav., art. L. 2324-4).

(3) L'article L. 1233-45 du Code du travail prévoit une simple information auprès du salarié concerné de « tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification », sans précision qu'elle peut être faite « par tout moyen ».

(4) Le règlement intérieur doit cependant toujours être affiché à l'entrée du local servant à l'allaitement (C. trav., art. R. 4152-23), sous peine de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, s'élevant à 1 500 € (C. trav., art. R. 4743-2).

(5) Avant le décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016, l'absence d'affichage du règlement intérieur « à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche » (C. trav., art. R. 1321-1 anc.) avait pour effet de rendre les résultats d'un contrôle d'alcoolémie inopposables au salarié (Cass. soc., 4 novembre 2015, nos 14-18.574 et 14-18.573 F-D; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 206/2015 du 17 novembre 2015).