

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

**Jusqu'à un an
d'emprisonnement &
30 000 € d'amende
en cas de non-respect
de l'entreprise**





Par Maimouna Diallo, juriste en droit social chez Alinéa, et Ronan Darchen, cofondateur d'Alinéa

Pourquoi l'employeur a-t-il des obligations d'affichage? Le législateur veut permettre aux salariés de prendre connaissance d'informations qui sont autant des obligations pour l'employeur que des instructions pour les salariés. Ces informations varient selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement mais bon nombre sont communes à tout employeur. Passons-les en revue...

L'affichage a toujours été le moyen de diffusion de dispositions légales et de règles en interne.

Devoir d'afficher

À l'heure de la dématérialisation, afficher demeure encore le moyen le plus répandu, aussi parce que souvent exigé par la loi. Toutefois, cet « ancien » moyen d'information se heurte à la modernité et conduit quand même le législateur à adapter les modalités de diffusion. Ainsi, la loi prévoit assez régulièrement aujourd'hui que certaines informations peuvent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen. La formule « par tout moyen » offre la possibilité d'une diffusion par voie électronique, que l'employeur opte pour la messagerie ou la publication sur son intranet. L'envoi de courrier est en effet rare et réservé à des situations particulières comme la dénonciation d'un usage, par exemple. Le courrier reste tout de même un moyen de diffusion fréquent pour les petites entreprises.

Certaines informations relèvent d'un affichage obligatoire sans condition d'effectif. Chaque salarié doit pouvoir accéder - sans avoir à le demander - aux coordonnées de :

- L'inspection du travail avec l'adresse, le nom et le numéro de téléphone de l'inspecteur compétent pour l'entreprise. De même, les conditions de communication aux salariés mises en œuvre par l'employeur doivent être communiquées au préalable à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (article D. 4711-1 du Code du travail) ;
- La médecine du travail avec l'adresse et le numéro d'appel du médecin du



En matière de gestion du personnel, tout employeur est également soumis à l'obligation de partager les congés payés. Les périodes où les salariés partent en congé, deux mois avant ceux-ci, doivent être communiquées par affichage aux salariés. L'ordre des départs en congé peut en revanche être communiqué par tout moyen (articles D. 3141-6 et D. 3141-28 du Code du travail)''

travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ainsi que des services de secours d'urgence (article D. 4711-1 du Code du travail) ;

- Les services d'accueil téléphonique avec le numéro du Défenseur des droits qui aide et conseille les salariés confrontés aux discriminations et harcèlements notamment ;
- Les consignes de sécurité, d'incendie et d'avertissement de zone de danger comprenant les consignes en cas d'incendie selon la norme NF EN ISO 7010 ainsi que le nom des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en

BON À SAVOIR

Focus sur le rôle du CSE

Le CSE est acteur sur les enjeux de santé, sécurité et conditions de travail mais exerce aussi une veille réglementaire pour s'assurer que les droits collectifs et libertés individuelles sont respectés. En ce sens, il donne son avis notamment sur le règlement intérieur (article L. 1321-4 du Code du travail). Les consignes de sécurité, les règles de discipline prises en application du règlement intérieur ou du Code du travail doivent être soumises au comité.

Le CSE et, le cas échéant, la CSSCT apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise : il est important de rappeler que le CSE est consulté sur le Duerp et ses mises à jour et ce, avant de procéder à tout affichage au sein de l'entreprise. Le Papripact (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) est également un sujet pour le CSE. En cas de travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, un plan de prévention ainsi que ses mises à jour sont établis en application de l'article R. 4512-7 du Code du travail. Ce plan de prévention est aussi communiqué au CSE sur sa demande (article R. 4514-2 du Code du travail).

cas d'incendie (articles R. 4227-34 à R. 4227-38 du Code du travail) ;

- Les interdictions de fumer et devapoter. En application des articles R. 3512-2 et L. 3513-6 du Code de la santé publique, l'employeur doit indiquer dans les locaux de l'entreprise qu'il est strictement interdit de fumer. Il a aussi l'obligation d'indiquer qu'il en est de même pour le vapotage dans les lieux fermés ou ouverts à usage collectif, sauf exceptions ;
- Le Duerp (Document unique d'évaluation des risques professionnels) qui doit être accessible. Ce qui permettra aux salariés d'être prévenu des risques liés à l'exercice de leurs activités (article L. 4121-4 du Code du travail).



►► En matière de gestion du personnel, tout employeur est également soumis à l'obligation de partager les informations suivantes :

- Les jours et heures de repos collectifs et si le jour de repos n'est pas un dimanche en vertu des articles R. 3172-1 à R. 3172-9 du Code du travail. De même, les horaires de début et de fin de travail sont affichés dans l'entreprise tout comme la durée des temps de pause (articles L. 3171-1 et D. 3171-2 à D. 3171-3);
- Les congés payés. Les périodes où les salariés partent en congé, deux mois avant ceux-ci, doivent être communiquées par affichage aux salariés. L'ordre des départs en congé peut en revanche être communiqué par tout moyen (articles D. 3141-6 et D. 3141-28 du Code du travail).

En dehors de ces informations communes à afficher dans toute entreprise, selon l'effectif de chaque entreprise ou établissement, l'obligation d'affichage peut varier.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'il y a un CSE, l'employeur doit afficher la liste des membres du CSE à la suite des élections professionnelles. Cette liste indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité (articles R. 2314-22 du Code du travail). Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, un règlement intérieur est obliga-

toire qu'il appartient à l'employeur de porter à la connaissance des salariés (article R. 1321-1 du Code du travail). La loi rappelle que l'employeur peut le communiquer aux personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. On constate que contrairement aux informations soumises à l'obligation d'affichage, le législateur n'emploie pas le terme « afficher ». On peut interpréter cette disposition comme une absence d'obligation légale d'affichage mais le Code du travail précise bien que le règlement « est communiqué aux personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche ». Si l'entreprise doit s'assurer que l'ensemble des salariés a connaissance du règlement intérieur, l'intranet est quand même une solution. L'employeur doit également veiller à la présence de panneaux syndicaux et du CSE dans les locaux afin que les salariés prennent connaissance des actions de leurs élus et syndicats.

Informé par tout moyen

Face aux évolutions technologiques et des moyens de communication, deux décrets simplifient aujourd'hui les obligations d'affichage de l'employeur (D. n° 2016-1417, 20 oct. 2016; D. n° 2016-1418, 20 oct. 2016). Désormais, le mode de diffusion de l'information peut intervenir aussi « par tout moyen » mais l'employeur doit s'assurer que l'accès est possible



L'entreprise qui ne respecte pas son obligation d'affichage en matière de sécurité et d'hygiène s'expose à une amende de 10 000 euros et en cas de récidive l'employeur peut être condamné à un an d'emprisonnement et une amende de 30 000 euros (article L. 4741-5 du Code du travail). La Cour de cassation a eu l'occasion de décider dans un cas de récidive d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 37 500 euros pour délit d'obstacle : malgré les demandes répétées de l'inspection du travail à la suite d'un contrôle, cet employeur avait persisté à ne pas procéder aux affichages obligatoires (Cassation criminelle du 14 avril 2015, n° 14-83267)''



© alvarez/stock

pour tous les salariés. Parmi les informations qu'il est possible de ne pas afficher, on retrouve :

- La décision du préfet accordant des dérogations temporaires au repos dominical lorsque l'emploi de salariés les dimanches ou jours fériés est nécessaire de façon imprévisible pour éviter un dommage disproportionné dans les exploitations de mines, salines et carrières, établissements industriels, chantiers du bâtiment et du génie civil, chantiers navals (article R. 3134-2 du Code du travail);
- Les jours et heures de repos attribués en compensation du travail hebdomadaire (R. 3172-1 du Code du travail);
- Les textes en matière d'égalité professionnelle (R. 3221-2 et R. 3222-3 du Code du travail);



- L'endroit où s'effectue le paiement des salaires, la raison sociale et l'adresse de la caisse de congés payés à laquelle l'employeur est affilié (D. 3141-28 du Code du travail) ;
- Les textes concernant le harcèlement moral et sexuel (I. 1152-4 et L. 1153-5 du Code du travail) ;
- Les textes relatifs à l'interdiction des discriminations et aux sanctions encourues (L. 1142-6 du Code du travail).

Bien sûr, l'employeur a la possibilité de maintenir l'affichage en complément de la mise à disposition sur l'intranet. L'objet est tout de même que ces informations soient largement connues.

REPOS HEBDOMADAIRE

Le saviez-vous ?

À noter que l'avis de suspension du repos hebdomadaire pris par l'employeur indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés concernés pour les activités suivantes (R. 3172-9 du Code du travail) : travaux urgents, industries traitant des matières périssables ou ayant à répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou, encore, activités saisonnières.

Conséquences des manquements de l'employeur

Le caractère obligatoire de l'affichage des informations relatives à l'hygiène et à la sécurité tient à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés. En cas de manquement à cette obligation d'affichage, l'employeur engage sa responsabilité pénale puisqu'il est soumis à un impératif de santé et de sécurité à l'égard des salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'entreprise qui ne respecte pas son obligation d'affichage en matière de sécurité et d'hygiène s'expose à une amende de 10 000 euros et, en cas de récidive, l'employeur peut être condamné à un an d'emprisonnement et à une amende de 30 000 euros ►►



►► (article L. 4741-5 du Code du travail). La Cour de cassation a eu l'occasion de décider, dans un cas de récidive, d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 37 500 euros pour délit d'obstacle : malgré les demandes répétées de l'inspection du travail à la suite d'un contrôle, cet employeur avait persisté à ne pas procéder aux affichages obligatoires (Cassation criminelle du 14 avril 2015, n° 14-83267).

Le non-respect des règles de sécurité du travail engage la responsabilité pénale de l'employeur qui a, par conséquent, l'obligation de faire aussi respecter par ses salariés toutes les normes de sécurité. Si l'employeur est tenu d'afficher les consignes, il appartient donc aux salariés de les respecter. À défaut, les salariés s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Par exemple, il a été admis par la Cour de cassation que le refus par un chef magasinier de respecter et de faire respecter par ses subordonnés l'interdiction de fumer mentionnée dans une note de service qui lui avait été adressée justifiait un licenciement (Cassation sociale du 14 mai 1985).

Affichage: quel est l'intérêt pour les salariés ?

Avec ou sans représentant du personnel, l'affichage informe les salariés sur leurs droits et obligations au surplus des conditions posées par le contrat de travail et leur permet de prendre des initiatives

À l'heure de la dématérialisation, afficher demeure encore le moyen le plus répandu, aussi parce que souvent exigé par la loi. Toutefois, cet « ancien » moyen d'information se heurte à la modernité et conduit quand même le législateur à adapter les modalités de diffusion. Ainsi, la loi prévoit assez régulièrement aujourd'hui que certaines informations peuvent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen. La formule « par tout moyen » offre la possibilité d'une diffusion par voie électronique, que l'employeur opte pour la messagerie ou la publication sur son intranet”

comme contacter l'inspection du travail pour une information ou un conseil, signaler le non-respect par l'employeur de la réglementation, exposer une situation

de harcèlement ou discrimination au sein de l'entreprise. D'ailleurs, en cas de différend entre l'employeur et le salarié, il peut toujours être pertinent de recourir à l'inspection du travail avant d'envisager une action judiciaire. Aucune obligation d'informer son employeur de sa démarche auprès de l'inspection ou de la médecine du travail naturellement.

Quant au médecin du travail, sa mission principale est de préserver la santé des salariés dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail. En ce sens, dès lors qu'un salarié vit une dégradation de sa santé physique ou mentale ou en cas d'accident de travail, il peut solliciter un rendez-vous médical sans en référer à son employeur. La médecine du travail peut également être contactée par un salarié témoin d'une situation mettant en danger la santé d'un salarié dans le cadre de l'exercice de son activité. Ces signalements sont utiles quand les collègues n'osent pas ou ne se rendent pas vraiment compte de leur situation et qu'on constate un état inquiétant. Le représentant du personnel peut évidemment intervenir aussi.

Quand utiliser les coordonnées du Défenseur des droits ? Le numéro permet à un salarié qui s'est vu refusé l'accès à un avantage, à une formation, à un poste de travail ou qui a été sanctionné en raison de l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle, la religion, l'état de santé, etc. d'exposer sa situation au représentant local du Défenseur des droits. ■

ALINEA

DÉCOUVREZ
LE CATALOGUE
2025



FORMATIONS

ORGANISME AGRÉÉ CSE ET SSCT

ASSISTANCE AU QUOTIDIEN

DES JURISTES À VOS CÔTÉS

