

L'affichage obligatoire : vos murs en savent plus que vos salariés ?

Derrière chaque panneau accroché au mur, se cache une obligation légale... et parfois une lourde amende ! Petit rappel des affichages indispensables pour rester en conformité.

Prêt à sécuriser vos obligations d'affichage ? Contactez notre équipe !

1 QUELLES SONT LES INFORMATIONS QUE TOUTE ENTREPRISE DOIT OBLIGATOIREMENT AFFICHER, QUELLE QUE SOIT SA TAILLE ?

Toutes les entreprises, mêmes les plus petites, doivent afficher certaines informations incontournables. Parmi elles figurent notamment :

- **Les coordonnées de l'inspection du travail, du médecin du travail et service de secours d'urgence** (*C. trav., art. D. 4711-1*);
- **La liste des membres du CSE** (s'il s'agit d'une entreprise de 11 salariés et plus);
- **L'interdiction de fumer et de vapoter** (*art. R. 3512-2 du Code de la santé publique*);
- **Les horaires collectifs de travail** (*C. trav., art. L. 3171-1*);
- **Les consignes de sécurité incendie** (*C. trav., art. R. 4227-37*) (...).

A cela s'ajoute un avis relatif **au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** ainsi que des panneaux destinés aux communications syndicales. Ces obligations ne sont pas facultatives : elles **visent à protéger la santé, la sécurité et l'information des salariés.**

PEUT-ON REMPLACER L'AFFICHAGE OBLIGATOIRE PAR UNE COMMUNICATION "PAR TOUT MOYEN" ?

2

Oui - Certaines obligations ne nécessitent plus un affichage au mur mais une simple information "par tout moyen" : **email, intranet ou note de service.**

Tel est le cas pour : l'égalité professionnelle entre hommes et les femmes, l'ordre des départs en congés ou encore les règles relatives à la lutte contre les discriminations (...).

Attention cependant : **la responsabilité de l'employeur reste engagée.** Il doit pouvoir **prouver** que l'information a bien été portée à la connaissance de tous, y compris des salariés en télétravail ou en déplacement.



3

OÙ DOIVENT ÊTRE PLACÉS LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES DANS L'ENTREPRISE ?



Le Code du travail ne définit pas toujours un emplacement précis, mais impose un critère essentiel : **l'accessibilité**.

Les **documents doivent être lisibles, visibles et situés dans des espaces fréquentés par les salariés** (*salle de repos, ateliers, vestiaires, bureaux collectifs...*). Certaines informations doivent également être visible des candidats à l'embauche, comme les textes relatifs à la lutte contre les discriminations.



En pratique: l'employeur doit veiller à ce que l'affichage ne soit ni masqué, ni obsolète. Un affichage recouvert ou daté peut être assimilé à une absence d'information et exposer l'entreprise à des sanctions.

QUELLES SONT LES SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS D'AFFICHAGE ?

4

Le non-respect des obligations d'affichage et d'information n'est pas anodin. En cas de contrôle de l'inspection du travail, l'employeur s'expose à des amendes dont le montant varie selon la nature de l'information omise.

Exemple : l'absence d'affichage des horaires collectifs est passible d'une **amende de 750 euros** par salarié concerné (**C. trav., art. R. 3171-1**).



De même, l'infraction à l'interdiction de fumer ou vapoter dans les lieux affectés à un usage collectif est sanctionnée par une contravention de 4e classe (**art. R. 3515-2 du Code de la santé publique**)



Au-delà de l'aspect pécuniaire : un défaut d'affichage **peut fragiliser la position de l'employeur en cas de contrôle ou de contentieux**.

