

Les affichages obligatoires en lien avec la qualité d'employeur

Sous peine de recevoir des amendes, l'employeur doit afficher obligatoirement certaines informations :

Affichage d'informations sur les personnes utiles à contacter

L'employeur affiche, dans des locaux normalement accessibles aux travailleurs, l'adresse et le numéro d'appel :

- 1° Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- 2° Des services de secours d'urgence ;
- 3° De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent.

Affichage relatif à la convention collective applicable

L'employeur doit faire connaître aux salariés l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Dans le domaine du sport, c'est la convention collective du sport du 7 juillet 2005 qui s'applique.

Affichage des horaires de travail

>L'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.

Il doit être affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

>Dans les entreprises et établissements dont tous les salariés sans exception ne bénéficient pas du repos hebdomadaire toute la journée du dimanche, l'employeur affiche les jours et heures de repos collectif attribués à tout ou partie des salariés :

- 1° Soit un autre jour que le dimanche ;
- 2° Soit du dimanche midi au lundi midi ;
- 3° Soit le dimanche après-midi sous réserve du repos compensateur ;
- 4° Soit suivant tout autre mode exceptionnel permis par la loi.

L'affiche est facilement accessible et lisible et un exemplaire est adressé, avant affichage, à l'inspecteur du travail.

Dans ces entreprises, un registre spécial doit être tenu par l'employeur qui mentionne les noms des salariés soumis à un régime particulier de repos et indique ce régime.

Pour chaque salarié, le registre précise le jour et les fractions de journées choisies pour le repos.

Affichage de l'ordre des départs en congé

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Affichage relatif à l'égalité professionnelle

Doivent être affichés dans tous établissements, le texte des articles L. 3221-1 à 3221-7 du code du travail ainsi que les dispositions réglementaires prises en application de ces textes doivent être affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les dispositions réglementaires à afficher sont les suivantes : articles R 3221-1 à R 3221-3 du code du travail

Affichage relatif au harcèlement moral

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral.

Il doit informer le personnel, par tous moyens des dispositions de l'article 222-33-2 du code pénal.

Affichage relatif au harcèlement sexuel

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le personnel est informé par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal.

Affichage relatif à l'interdiction des discriminations à l'embauche

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit afficher le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Document d'évaluation des risques :

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3 du code du travail.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique doit être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail (voir fiche DOC-DUER)

Affichage et diffusion des communications syndicales

L'employeur doit mettre à disposition des organisations syndicales (ou délégué du personnel) un panneau pour la diffusion de ses communications.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Affichage relatif à l'interdiction de fumer dans les locaux

Il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Cette interdiction s'applique dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail.

Une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de fumer.

Le modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par l'arrêté du 1er décembre 2010.

Consignes de sécurité et d'incendie

Les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables doivent être équipés d'un système d'alarme sonore.

Dans les locaux de ces établissements, une consigne de sécurité incendie doit être affichée.

La consigne doit indiquer :

- Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
- Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- Les moyens d'alerte ;
- Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
- Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

Règlement intérieur

Dans les établissements de plus de 20 salariés, l'employeur doit édicter un règlement intérieur. Celui-ci doit être affiché dans les locaux.

En annexe, les documents qui pourraient vous être utiles

- >Convention collective du sport
- >Un document pratique reprenant les textes à afficher, utilisable par tout employeur
- >Modèle de signalisation à afficher concernant l'interdiction de fumer
- >Modèle d'affiche consigne incendie
- >Pour en savoir plus sur le règlement intérieur (dispositions obligatoires...): <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1905>

Références textuelles :

- >Article D 4711-1 du code du travail : adresses et numéros du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, services de secours d'urgence
- >Article R 2262-3 du code du travail : convention et textes applicables à l'entreprise
- >Article L 3171-1 du code du travail, articles D 3171-2 et D 3171-3, R3172-1 à R3172-9 du code du travail: affichage des heures de travail
- >Article D 3141-6 du code du travail : affichage
- >Articles L 1152-4, L 1153-1 à L1153-6 du code du travail et articles 222-33-2 et 222-33 du code pénal : dispositions à afficher relatives au harcèlement
- >Articles L 1142-6 du code du travail, 225-1 à 225-4 du code pénal : dispositions à afficher relatives aux discriminations
- >Articles R 4121-1 à R 4121-4 du code du travail : affichage d'un avis indiquant les modalités d'accès au document d'évaluation des risques
- >Article L 2142-3 du code du travail : affichage relatif aux communications syndicales
- >Articles L 3512-8, 3512-2 à 3512-7 du code de la santé publique: interdiction de fumer dans les locaux de travail
- >Articles R 4227-34 à R 4227-41 du code du travail : consigne de sécurité et incendie

« La FFSURF met tout en œuvre pour rédiger des documents conformes au droit en vigueur. Ils ne constituent pas à eux seuls un avis professionnel car la Loi et la jurisprudence évoluent. L'utilisation de ces documents ne saurait engager la responsabilité de la FFSURF"