

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

 **Afficher sur le lieu de travail, à une *place accessible* aux salariés.**

 **Aucun formalisme obligatoire.**

 **Amende pénale, (entre 450 et jusqu'à 1 500 €). En cas de récidive jusqu'à 30 000 € et amende de 37 500 € et jusqu'à 1 an d'emprisonnement si l'employeur persiste à ne pas respecter les obligations après des demandes répétées de l'inspection du travail.**

DURÉE DE TRAVAIL

L'horaire collectif, les heures et la durée des repos ;

Repos quotidien ;

Si 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 ;

Si l'organisation du travail par relais, roulement, ou équipes successives :

La composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés intérimaires.

Cette information est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire de travail, soit par 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.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'avis indiquant les modalités d'accès des salariés au Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;

L'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail ou du service de santé au travail, et des secours d'urgence ;

L'interdiction de fumer et de vapoter dans les locaux de l'entreprise.

Doit faire l'objet d'une « signalisation apparente ».

Les consignes de sécurité en cas d'incendie 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.

En cas de travaux par une entreprise extérieure :

Les noms et lieux de travail des membres des CSE 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'infirmerie de celle-ci.

INSPECTION DU TRAVAIL

L'adresse, le numéro d'appel et le nom de l'inspecteur du travail compétent.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les coordonnées du service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations doivent être affichées dans l'entreprise : **09 69 39 00 00.**

COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE (CSE)

Liste nominative des membres du CSE titulaire et suppléant ;

Précision de leur emplacement habituel de travail ;

Nom de la ou les commissions auxquelles participe chaque membre du CSE.

VIDÉOSURVEILLANCE & GÉOCALISATION

Note d'information sur les modalités de mise en place et d'utilisation.

INFORMATIONS A COMMUNIQUER

 **Par tous moyens.**

 **Aucun formalisme obligatoire.**

 **Amende pénale, (entre 450 et jusqu'à 1 500 €). En cas de récidive jusqu'à 30 000 € et amende de 37 500 € et jusqu'à 1 an d'emprisonnement si l'employeur persiste à ne pas respecter les obligations après des demandes répétées de l'inspection du travail.**

CONGÉS PAYÉS

- Période de prise de congés payés ;
- Ordre des départs en congés payés ;
- 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.

CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF

- Modalités d'accès à la convention collective ainsi qu'aux accords d'entreprises ;
- Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement ;
- Procès-verbal de résultat du vote organisé en cas de référendum.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Texte des articles L.3321-1 à L.3321-7 du Code du travail, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Si entreprise de plus de 50 salariés :

- Affichage de la note globale de l'index professionnel relatif à l'égalité entre les Hommes et les Femmes ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs calculables ;
(attention : ces informations doivent obligatoirement être publiées sur votre site internet)
- Affichage de l'accord d'entreprise ou du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes ;
- Affichage des mesures de correction ou objectifs de progression.
(à publier également sur le site internet de l'entreprise)

HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

- Texte de l'article 222-33 du Code pénal, relatif au harcèlement sexuel, et actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées du médecin du travail, de l'inspection du travail compétente, du Défenseur des droits, des référents harcèlement dans l'entreprise et au sein du CSE.

ORGANISATIONS SYNDICALES

- Information annuelle de la disponibilité sur le site du ministère du travail, des adresses des organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise.

REGLEMENT INTERIEUR (> OU = À 50 SALARIÉS)

- Dispositions du règlement intérieur en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.

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.

REGISTRES OBLIGATOIRES

Registre unique de personnel

Inscription de l'identité complète de chaque salarié/stagiaire/intérimaire en fonction de leur ordre d'arrivée, avec mention pour les travailleurs étrangers hors Union Européenne du titre de séjour et de son numéro, avec indication du statut temps partiels, CDD, contrat d'apprentissage...

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Identification des risques professionnels dans l'environnement de travail.

Règlement intérieur

Obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Registre des alertes en matière de santé publique et d'environnement

Consigne les alertes émises par les salariés concernant des risques pour la santé ou l'environnement.

Registre des questions du CSE

Obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles un CSE est mis en place. Il contient les demandes des membres du CSE et les réponses de l'employeur.



Pour toutes questions, nous vous invitons à vous rapprocher de votre juriste social.