Eléments obligatoires à afficher
dans votre entreprise

|  |
| --- |
| Vous trouverez ci-après des trames pour vous aider à répondre à vos obligations d’affichage.Nous vous invitons à remplir les champs qui correspondent à votre entreprise et à constituer ainsi votre propre panneau d’affichage. |

**Sommaire**

[Coordonnées 2](#_Toc147931026)

[Horaire de travail et périodes de repos 3](#_Toc147931027)

[Documents relatifs à l’hygiène et à la sécurité 4](#_Toc147931028)

[Représentants du personnel 5](#_Toc147931029)

[Harcèlement sexuel 6](#_Toc147931030)

# CoordonnÉes

|  |
| --- |
| Numéros utiles[[1]](#footnote-1) |
| **Inspection du travail** |
| Nom de l’inspecteur/trice :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Téléphone :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Adresse :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mail :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Médecine du travail de l’entreprise -** Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) |
| Nom du Service de Prévention et de Santé au Travail : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Téléphone :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Adresse :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mail :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Services de secours d’urgence[[2]](#footnote-2)** |
| Une image contenant texte, capture d’écran, Police, logo  Description générée automatiquementSAMU : 15Police : 17Pompiers : 18Numéro d’urgence Européen : 112Centre antipoison[[3]](#footnote-3) :\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Services de lutte contre les discriminations** |
| Téléphone : 09 69 39 00 00 ou 39 28Plateforme : [www.antidiscriminations.fr](http://www.antidiscriminations.fr) |

# Horaire de travail et pÉriodes de repos

|  |
| --- |
| Temps de travail |
| **Horaires collectifs de travail** |
| Lundi : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mardi : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mercredi : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Jeudi : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Vendredi : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Samedi : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Temps de pause journalier : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ex. : pause déjeuner, à défaut, au moins 20 minutes) |
| **Période de repos quotidien[[4]](#footnote-4)** |
| La période de repos quotidien pour les salariés ayant un horaire individualisé est pour :- Madame/Monsieur \_\_\_\_\_\_ (prénom et nom) de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures à \_\_\_\_\_\_\_ heures ;- Madame/Monsieur \_\_\_\_\_\_ (prénom et nom) de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ heures à \_\_\_\_\_\_\_ heures … |
| **Aménagement du temps de travail[[5]](#footnote-5)** |
| Le temps de travail est aménagé sur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (préciser la période de référence de l’aménagement), la période de référence comprenant \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (préciser le nombre) semaines.L'horaire de travail et la répartition de la durée du travail sont les suivants : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Equipes successives** |
| Au sein de l'atelier les horaires collectifs sont pour :* la première équipe de \_\_\_\_ heures à \_\_\_\_ heures du \_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_ (dates) ;
* la deuxième équipe de \_\_\_\_ heures à \_\_\_\_ heures du \_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_ (dates) ;
* la troisième équipe de \_\_\_\_ heures à \_\_\_\_ heures du \_\_\_\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_\_\_ (dates).

Les équipes sont les suivantes : (préciser les noms des salariés pour chaque équipe)* la première équipe : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;
* la deuxième équipe : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;
* la troisième équipe : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
 |

# Documents relatifs À l’hygiÈne et À la sÉcuritÉ

|  |
| --- |
| Document Unique d’évaluation des risques professionnels |
| Les modalités de consultation sont les suivantes : Lieu : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Jours et horaires : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Autre disposition : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (le cas échéant) |

|  |
| --- |
| Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger[[6]](#footnote-6) |
| **Signalétique usuelle[[7]](#footnote-7)** |
| **Interdiction** | **Obligation** | **Avertissement et signalisation du risque ou du danger** | **Sauvetage et secours** | **Lutte contre l’incendie** |
|  *A titre d’exemples* | Une image contenant logo, symbole, cercle, Police  Description générée automatiquement *A titre d’exemples* | *A titre d’exemples* | *A titre d’exemples* |  *A titre d’exemples* |
| Nom des responsables du matériel de secours : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Noms des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

|  |
| --- |
| Interdiction de fumer et de vapoter dans les locaux[[8]](#footnote-8) |
| Une image contenant texte, capture d’écran, Police, logo  Description générée automatiquementInterdiction de fumer/vapoter dans les lieux publics - CNCT |
|

# reprÉsentants du personnel

|  |
| --- |
| Liste nominative des membres du comité social et économique (CSE) – représentants du personnel |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Prénom et Nom | Emplacement habituel de travail | Appartenance à une commission ? |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Précisez également lequel des représentants du personnel est désigné référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.* |

# HarcÈlement sexuel

|  |
| --- |
| **Harcèlement sexuel** |
| **Article 222-33 du code pénal**I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.L'infraction est également constituée :1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;2° Sur un mineur de quinze ans ;3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. |
| **Actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel** Si vous êtes victime d'une situation de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise, vous avez la possibilité :* de saisir le conseil de prud'hommes ;
* de porter plainte pour harcèlement sexuel auprès des services de police ou une brigade de gendarmerie, ou encore, en écrivant directement au procureur de la République à l’adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

**Autorités et services compétents pour renseignements ou accompagnement dans les démarches****Inspection du travail :**Nom de l’inspecteur/trice : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Téléphone : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Adresse : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mail : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Médecine du travail de l’entreprise - Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST)** Nom du Service de Prévention et de Santé au Travail : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Nom du médecin du travail de l’entreprise : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Téléphone : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Adresse : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mail : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Défenseur des droits :** Téléphone : 09 69 39 00 00Adresse : Libre réponse 71120 - 75342 Paris Cedex 07Site internet : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)**Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Référent au sein du comité social et économique :[[9]](#footnote-9)** Prénom et nom : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Téléphone : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mail : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **Référent entreprise :[[10]](#footnote-10)** Nom : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Téléphone : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Mail : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

 |

1. La communication des adresses **électroniques** est facultative. [↑](#footnote-ref-1)
2. Cette liste peut être complétée par [d’autres coordonnées](https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15841), notamment si des salariés sont malentendants (numéro : 114). [↑](#footnote-ref-2)
3. Coordonnées différentes en fonction de la localisation. Elles sont à retrouver sur le [site internet des centres](https://centres-antipoison.net/). [↑](#footnote-ref-3)
4. Article D3131-3 du code du travail : « *Pour assurer le respect du repos quotidien minimum de onze heures consécutives des salariés qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif, l'employeur peut fixer pour l'établissement, l'atelier, le service ou l'équipe au sens de l'article D. 3171-7 une période quotidienne correspondant au moins à la durée de ce repos. Les heures auxquelles commence et finit cette période sont affichées dans l'entreprise.*

*Si des salariés sont occupés durant la ou les périodes fixées par l'employeur ou lorsque celui-ci n'a pas fixé de période de repos quotidien, le respect de ce dernier doit être démontré par tous moyens.* » [↑](#footnote-ref-4)
5. Ces éléments doivent être affichés, sauf dispositions conventionnelles contraires. Toute modification doit également être affichée.

Concernant la semestrialisation prévue à l’article 6.1.4 de la CCN, il est prévu « un planning prévisionnel doit être remis chaque mois au salarié ou au début de la période si le planning couvre l’ensemble de la période. ». Des délais de prévenance spécifiques sont prévus en cas de modification du planning prévisionnel remis. [↑](#footnote-ref-5)
6. **Ce tableau** **n’est pas complet**. **La consigne de sécurité doit être adaptée par entreprise**.

Pour vous aider, vous disposez de ressources documentaires sur l’Institut national de recherche et de sécurité (INRS) : <https://www.inrs.fr/risques/incendie-lieu-travail/evacuation-intervention-consignes-securite.html>

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20990> ; <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206336> ;

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206230>

Vous pouvez également vous faire accompagner par des correspondants régionaux Carsat/Cramif/CGSS, des cabinets spécialisés et des experts incendies des **assureurs**. [↑](#footnote-ref-6)
7. IMPORTANT : les **pictogrammes** imageant la consigne de sécurité doivent **respecter la norme NF EN ISO 7010**. [Kit regroupant les symboles à faire figurer sur la signalétique des lieux de travail mis à disposition par l’INRS](https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil10) [↑](#footnote-ref-7)
8. [Affiche mise à disposition par le ministère de la Santé](https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/Affiche_Interdiction_de_fumer.pdf)

Contrairement à l’interdiction de fumer pour laquelle un modèle a été établi via un décret, concernant celle de vapoter, la loi indique uniquement que la signalisation doit être apparente. [↑](#footnote-ref-8)
9. Obligatoire dans les entreprises d’au moins 11 salariés dotées d’un comité social et économique. [↑](#footnote-ref-9)
10. Obligatoire dans les entreprises d’au moins 250 salariés. Le référent est désigné par l’employeur. [↑](#footnote-ref-10)