

Ce que vous devez vraiment afficher dans votre établissement

Depuis 2016, plusieurs informations qui s'affichaient se portent désormais à la connaissance des salariés par tout moyen, et plusieurs obligations commencent à cinquante salariés. Un panneau daté d'avant ces changements décrit donc un droit qui a bougé. Ce guide sépare ce que le code impose d'afficher, ce qui se porte à la connaissance par d'autres moyens, et ce qui se tient simplement à disposition. Chaque ligne porte son article.

PARTIE 1

Ce que le code impose d'afficher

Le texte emploie « est affiché », « est apposé », ou « une signalisation apparente rappelle ». L'affichage est alors la forme demandée, et lui seul.

CE QUE VOUS AFFICHEZ	QUI EST CONCERNÉ	ARTICLE
L'avis d'accès à votre document unique	Dès le premier salarié. À une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.	C. trav. R4121-4
Les coordonnées utiles	Dès le premier salarié. Adresse et numéro d'appel de votre service de prévention et de santé au travail, des secours d'urgence, et de l'inspection du travail avec le nom de l'agent compétent.	C. trav. D4711-1
La consigne de sécurité incendie	Les établissements où plus de cinquante personnes se trouvent habituellement réunies, et ceux où sont mises en œuvre des matières inflammables, quel que soit l'effectif . En dessous, le code du travail ne l'impose pas au titre de cette sous-section. La réglementation propre aux établissements recevant du public peut le demander par ailleurs.	C. trav. R4227-37 et R4227-38, champ fixé par R4227-34
L'interdiction de fumer	Tout lieu de travail fermé et couvert. Le modèle est fixé par arrêté, il se reproduit sans modification, au format minimal 15 × 21 cm en espace fermé et couvert et 21 × 30 cm en extérieur.	CSP R3512-7, arrêté du 21 juillet 2025

CE QUE VOUS AFFICHEZ	QUI EST CONCERNÉ	ARTICLE
L'interdiction de vapoter	Les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, hors des locaux qui accueillent du public . Une surface de vente ouverte à la clientèle sort donc de cette obligation.	CSP R3513-3, champ fixé par R3513-2
L'horaire collectif de travail	Quand tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe suivent le même horaire. En horaires individualisés, un décompte remplace l'affichage.	C. trav. D3171-1 à D3171-3
La composition nominative des équipes	Travail par relais, par roulement ou par équipes successives. Un registre tenu à jour vaut également.	C. trav. D3171-7
La signalisation de sécurité	Le chemin vers la sortie la plus proche et la mention « sortie de secours » sur les dégagements qui ne servent pas habituellement de passage (R4227-13), les zones de danger (R4224-20), les portes transparentes (R4224-22), le matériel de premiers secours (R4224-23). Les caractéristiques sont fixées par arrêté : ces panneaux se reproduisent, ils ne se dessinent pas.	C. trav. R4227-13, R4224-20 à R4224-24, arrêté du 4 novembre 1993
Le panneau réservé aux communications syndicales	Dès qu'une section syndicale existe, sans condition d'effectif . Un panneau distinct de celui du comité social et économique, mis à disposition selon des modalités fixées par accord avec vous. Le syndicat vous transmet un exemplaire de chaque communication au moment de l'affichage.	C. trav. L2142-3, section syndicale à L2142-1

PARTIE 2

Ce qui se porte à la connaissance, par tout moyen

Le texte emploie « sont informées par tout moyen » ou « est communiqué par tout moyen ».

L'affichage compte parmi les moyens possibles, au même titre qu'une remise écrite, un courriel ou un espace partagé. Conservez la trace du moyen retenu : c'est elle qui fait la preuve.

CE QUE VOUS PORTEZ À LEUR CONNAISSANCE	QUI EST CONCERNÉ	ARTICLE
Le harcèlement moral, texte de l'article 222-33-2 du code pénal	Dès le premier salarié.	C. trav. L1152-4

CE QUE VOUS PORTEZ À LEUR CONNAISSANCE	QUI EST CONCERNÉ	ARTICLE
Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Dès le premier salarié. Avec le texte de l'article 222-33 du code pénal, les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes, et cinq coordonnées : le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail, l'inspection du travail avec le nom de l'agent compétent, le Défenseur des droits, le référent désigné par l'employeur à partir de 250 salariés, et le référent du comité social et économique dès qu'un comité existe.	C. trav. L1153-5, liste précisée par D1151-1 (1 ^{er} janvier 2019)
Les discriminations, articles 225-1 à 225-4 du code pénal	Dès le premier salarié.	C. trav. L1142-6
L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Dès le premier salarié. Articles L3221-1 à L3221-7, et les textes pris pour leur application. Les candidats à l'embauche entrent également dans le champ , au même titre que les personnes ayant accès aux lieux de travail.	C. trav. R3221-2
La proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral	À partir de onze salariés, au moment d'organiser l'élection de votre comité social et économique. Dès que la répartition du personnel est arrêtée, par accord ou par décision. Le moyen retenu confère une date certaine à l'information : un affichage daté et signé, un courriel horodaté ou une remise contre émargement remplissent cette condition.	C. trav. L2314-31, proportion mentionnée à L2314-13
La convention collective applicable	Dès le premier salarié. Son intitulé, le lieu où elle se consulte, et les modalités de consultation pendant le temps de travail.	C. trav. R2262-3
Les jours et heures de repos collectif	Dès qu'un seul salarié se repose autrement que le dimanche entier. Vous en informez d'abord l'agent de contrôle de l'inspection du travail, en indiquant le moyen de communication retenu. Fréquent en commerce, et souvent oublié.	C. trav. R3172-1

CE QUE VOUS PORTEZ À LEUR CONNAISSANCE	QUI EST CONCERNÉ	ARTICLE
Le règlement intérieur, quand il existe	Aux personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. Il devient obligatoire à partir de cinquante salariés , avec un délai de douze mois après le franchissement du seuil ; en dessous, un règlement volontaire se porte à la connaissance dans les mêmes conditions. Le moyen est libre depuis 2016, la mise à la connaissance reste entière. Un règlement resté dans un tiroir expose à l'amende des contraventions de quatrième classe, et il devient inopposable : les sanctions disciplinaires prises sur son fondement tombent. Gardez la preuve du moyen retenu, l'affichage restant le plus simple à prouver. Le règlement se dépose par ailleurs au greffe du conseil de prud'hommes et se transmet à l'inspection du travail en deux exemplaires, accompagné de l'avis du comité social et économique.	C. trav. R1321-1 · obligation d'établir à L1311-2 · sanction à R1323-1 · dépôt et transmission à R1321-2 et R1321-4
La période de prise des congés payés	Au moins deux mois avant l'ouverture de la période.	C. trav. D3141-5
L'ordre des départs en congé	Un mois avant le départ de chaque salarié.	C. trav. D3141-6

PARTIE 3

Ce qui se tient à disposition, sans s'afficher

Ces pièces se rangent et se présentent sur demande. Le mur reste libre.

CE QUE VOUS TENEZ À DISPOSITION	POUR QUI, ET COMBIEN DE TEMPS	ARTICLE
Votre document unique et ses versions successives	Quarante ans. Pour sept catégories : vos salariés, vos anciens salariés pour les versions en vigueur durant leur activité, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, le service de prévention et de santé au travail, les agents du système d'inspection du travail, les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale, les agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail, et les inspecteurs de la radioprotection.	C. trav. R4121-4 (31 mars 2022)
Vos mesures d'organisation des premiers secours	Prises après avis du médecin du travail, consignées dans un document tenu à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.	C. trav. R4224-16
Un exemplaire à jour de votre convention collective	Sur le lieu de travail, à la disposition des salariés.	C. trav. R2262-1, 2°

CE QUE VOUS TENEZ À DISPOSITION	POUR QUI, ET COMBIEN DE TEMPS	ARTICLE
Le registre unique du personnel	Dans tout établissement qui emploie des salariés.	C. trav. L1221-13, mentions à D1221-23
Vos rapports et attestations de vérification	Cinq ans. Datés, avec l'identité de l'organisme et de la personne qui a réalisé le contrôle.	C. trav. D4711-2 et D4711-3
Le registre du repos hebdomadaire particulier	Quand un salarié se repose hors des modalités communiquées. Nom du salarié, jour et fractions de journée de repos.	C. trav. R3172-2
Le registre des dangers graves et imminents	Dès qu'un CSE existe, soit à partir de onze salariés .	C. trav. D4132-1 et D4132-2

PARTIE 4

Ce que vous pouvez retirer de votre mur

Les deux décrets du 20 octobre 2016 ont transformé une série d'affichages en informations à porter par tout moyen. Un panneau conçu avant cette date les présente encore comme des affichages obligatoires.

Ce qui a quitté le mur en 2016

- **L'égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes, **l'avis de convention collective**, **les jours et heures de repos collectif** et **le règlement intérieur** se portent à la connaissance par tout moyen depuis le 23 octobre 2016, décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016. **L'ordre des départs en congé** a suivi le même jour, par le décret n° 2016-1418.
- **Le harcèlement moral** avait ouvert la voie plus tôt.
- Vous pouvez toujours les afficher : c'est un moyen parmi d'autres, et souvent le plus simple. Le mot qui change, c'est « obligatoire ».
- **Le règlement intérieur demande une attention à part**. Sa forme s'est libérée, sa publicité reste entière. Un règlement que vous ne pouvez prouver avoir porté à la connaissance de vos équipes devient inopposable, et les sanctions disciplinaires prises sur son fondement tombent devant le juge. L'affichage garde ici l'avantage d'être le moyen le plus facile à prouver.

Quatre obligations qui commencent au-dessus de vous

- **L'index de l'égalité professionnelle** : à **partir de cinquante salariés**.
- **La procédure de recueil des signalements** des lanceurs d'alerte : à **partir de cinquante salariés**.
- **Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)** : à **partir de cinquante salariés**. En dessous, votre document unique porte une liste d'actions, et elle suffit.
- **Le référent harcèlement désigné par l'employeur** : à **partir de deux cent cinquante salariés**. Le référent du CSE, lui, existe dès qu'un CSE existe.

La transparence des salaires, où en est-on au 11 septembre 2026 ?

- **La directive européenne attend encore sa loi française.** La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 devait être transposée avant le 7 juin 2026. Le projet de loi français suit son parcours, et le Parlement l'examinera. Les nouvelles règles prendront effet à la date que la loi fixera, et pas avant.
- **Ce qui vaut déjà chez vous** tient en trois articles. Les dispositions sur l'égalité de rémunération se portent à la connaissance de vos salariés **et de vos candidats**, article R3221-2. Les informations demandées à un candidat gardent un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé, article L1221-6.
- **Votre offre d'emploi se rédige sans mention du sexe ni de la situation de famille** du candidat recherché, article L1142-1, 1°. Cette règle est ancienne et elle demeure inchangée. Les nouveautés annoncées portent sur la fourchette de rémunération affichée et sur la question du salaire antérieur.

Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023, délai de transposition au 7 juin 2026. État de la transposition française au 11 septembre 2026 : projet de loi en cours.

Le défibrillateur, souvent vendu comme obligatoire

- L'obligation d'équipement suit la catégorie de votre établissement recevant du public. Elle vise **toutes les catégories 1 à 4, quelle que soit l'activité**, et seulement une liste limitative de **huit types d'établissements de catégorie 5** : les structures d'accueil pour personnes âgées ou pour personnes handicapées, les établissements de santé et les centres de santé, les établissements clos et couverts accueillant une activité sportive, les établissements affectés à une activité de danse ou salle de jeux, les gares routières ou ferroviaires, les aéroports, les hôtels-restaurants d'altitude et les refuges de montagne gardés, à la double condition d'une implantation de plus de trois mois et d'une fréquentation minimale fixée par arrêté.
- **Un commerce ou un bureau de 5^e catégorie hors de cette liste reste libre de s'équiper**, et un local sans accueil de public sort du champ. Au-delà, vérifiez la catégorie inscrite sur votre dossier de sécurité avant de conclure.

Code de la construction et de l'habitation, art. R157-1 et R143-19, version en vigueur depuis le 7 décembre 2025, décret n° 2025-1167 du 5 décembre 2025.

Vos panneaux, choisis d'après vos réponses

L'ESSENTIEL DUERP compose votre document unique d'évaluation des risques professionnels à partir de vos espaces de travail, et il vous remet les affichages que vos réponses désignent. Vous les complétez à l'écran, puis vous imprimez.

lessentiel-duerp.fr

Comment lire ce guide. Chaque ligne porte l'article qui la fonde, dans sa version en vigueur au 11 septembre 2026. Un texte change, et la ligne change avec lui : vérifiez la date de ce document avant de vous y fier. Ce guide couvre les obligations générales du code du travail applicables à une entreprise de 1 à 49 salariés en commerce, bureau ou services. Votre convention collective, la réglementation des établissements recevant du public et les règles propres à votre activité ajoutent leurs propres obligations, et ce guide les laisse de côté : il présente les principales obligations, sans viser l'exhaustivité. Il sert de repère d'organisation et demeure distinct d'un conseil juridique ; votre situation particulière peut appeler l'avis d'un professionnel du droit. L'ESSENTIEL DUERP est un éditeur privé, indépendant de toute administration, et ce guide ne vaut ni agrément ni validation par un service de l'État.

L'ESSENTIEL DUERP, enseigne de SOLARYA GROUP · lessentiel-duerp.fr

Références vérifiées au 11 septembre 2026.