

■ L'employeur est tenu de porter à la connaissance des salariés, candidats et organismes de contrôle un certain nombre d'informations.

■ Depuis janvier 2017, certains documents peuvent ne plus être affichés et faire l'objet uniquement d'une information des salariés par tout moyen.

AFFICHAGES
OBLIGATOIRES

LES RÈGLES APPLICABLES

Dès le premier salarié embauché, l'employeur est soumis à l'obligation d'afficher certaines informations sous peine de sanctions pénales. Cette obligation a toutefois été allégée en 2017.



AUTEUR **Axel Chauveau**
TITRE Consultant en droit social,
Orcom

Depuis le 1^{er} octobre 2017, l'usage des cigarettes électroniques, dont l'impact sur la santé fait débat, est interdit notamment dans les « lieux de travail fermés et couverts à usage collectif »¹. Cette nouvelle interdiction en matière d'hygiène et de sécurité vient grossir le rang des prohibitions devant faire l'objet d'une signalisation sur le lieu de travail. L'occasion de faire un tour d'horizon des règles applicables.

UN LARGE PANEL DE DOCUMENTS SOUMIS À L'OBLIGATION D'AFFICHAGE...

La voie de l'affichage obligatoire a été privilégiée par le législateur pour assurer efficacement la communication aux salariés des règles et informations générales qui leur sont applicables,

s'agissant notamment des coordonnées des interlocuteurs spécifiques au monde du travail (inspection du travail², médecin du travail, etc.). Certains affichages obligatoires sont communs à toutes les structures employeuses, d'autres peuvent être différents en fonction de la taille de la structure (présence ou non de représentants du personnel, etc.) ou de son actualité (recours à la sous-traitance³, etc.).

Durée du travail

En matière de durée du travail, l'employeur a pour obligation d'afficher les « heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos »⁴. En d'autres termes, ce sont bien les horaires collectifs des salariés qui sont visés ici. Attention cependant : lorsque les salariés bénéficient d'horaires individualisés, il convient de les informer individuellement de ces horaires. Par ailleurs, lorsque la durée du travail est organisée sous forme de modulation,

l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

Hygiène et sécurité

D'une manière générale, l'employeur doit veiller au respect de la santé et de la sécurité des salariés qu'il emploie. Dans ce cadre, l'hygiène et la sécurité constituent un thème prépondérant de l'obligation d'affichage qui lui incombe. À ce titre, il doit afficher les consignes de sécurité incendie « de manière très apparente »⁵ ainsi que les coordonnées des services de secours d'urgence⁶ ou encore la liste des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) s'il existe, avec indication de leur emplacement habituel de travail⁷. Par ailleurs, l'employeur doit afficher l'avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document ●●●

1. CSP, art. L. 3513-6.

2. C. trav., art. D. 4711-1.

3. C. trav., art. D. 8232-1.

4. C. trav., art. L. 3171-1.

5. C. trav., art. R. 4227-37.

6. Notamment en sus des coordonnées du médecin du travail, des numéros des pompiers (18), du SAMU (15) et de police secours (17) : C. trav., art. D. 4711-1.

7. C. trav., art. R. 4613-8.

●●● unique d'évaluation des risques⁸. Si ce document ne doit pas revêtir de forme particulière, il est néanmoins recommandé de faire appel à un conseil spécialisé disposant des outils de mesure adéquats pour sa mise en place et son suivi annuel, notamment afin de limiter les risques de litiges qui pourraient intervenir à la suite d'un accident du travail. Enfin, comme évoqué précédemment, l'employeur doit également signaler de manière apparente l'interdiction de fumer et, depuis le 1^{er} octobre 2017, l'interdiction de vapoter⁹. Contrairement à l'interdiction de fumer, la prohibition du vapotage ne concerne que les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Un salarié occupant un bureau individuel pourrait donc valablement consommer sa cigarette électronique sans que l'employeur puisse lui reprocher un tel comportement. Cette situation, potentiellement clivante au sein d'un lieu de travail où se mêleraient bureaux individuels et *open spaces*, pourrait néanmoins être évitée en faisant figurer dans le règlement intérieur une interdiction générale de vapoter. S'agissant du règlement intérieur, il constitue une bonne illustration de l'assouplissement apporté à l'obligation d'affichage en 2017 puisqu'il doit désormais simplement être communiqué aux salariés « par tout moyen ».

... QUI TEND À SE RESTREINDRE AU PROFIT D'UNE INFORMATION DES SALARIÉS PAR TOUT MOYEN

À l'heure où les nouvelles technologies de l'information et de la communication s'immiscent de plus en plus au sein des relations de travail, l'obligation d'affichage peut paraître désuète. En effet, d'autres supports peuvent permettre de diffuser de manière plus pertinente l'information auprès des salariés. L'obligation d'affichage, qui était initialement la règle, tend ainsi à être remplacée par une obligation « d'information par tout moyen ».



© d'Alaprod



© Uber Images

L'information des salariés : par quels moyens ?

Depuis une ordonnance du 26 juin 2014¹⁰, complétée par deux décrets du 20 octobre 2016 applicables dès 2017¹¹, certaines informations ne doivent plus nécessairement être affichées. L'employeur reste néanmoins libre de maintenir un affichage au sein des locaux. S'il opte pour un autre support, celui-ci doit permettre l'information des salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. Dans ce cas, l'employeur doit veiller à ce que l'ensemble des salariés ait bien accès aux outils – informatiques, par exemple – permettant de la consulter.

Documents pouvant faire l'objet d'une information par tout moyen

Désormais, les informations qui peuvent faire l'objet d'une information des salariés par tout moyen sont notamment l'ordre des départs en congés payés¹², le règlement intérieur¹³, les modalités de consultation des accords collectifs et conventions collectives applicables¹⁴ ainsi que les

articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération¹⁵. Il faut néanmoins rester vigilant car certains documents, comme le règlement intérieur, doivent être portés à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. Dans ce cas, la dématérialisation ne semble pas la meilleure option car les personnes extérieures à l'association, tels que les candidats à l'embauche, n'ont pas accès à l'intranet. Il peut alors être opportun de compiler de tels documents dans un classeur tenu à la disposition des personnes souhaitant les consulter ou de les laisser affichés si l'employeur se conformait déjà aux dispositions légales. En somme, la dématérialisation intégrale des informations utiles aux salariés ne semble pas près de voir le jour. ■

8. C. trav., art. R. 4121-4.

9. CSP, art. R. 3512-7 et R. 3513-3.

10. Ord. n° 2014-699 du

26 juin 2014, JO du 27.

11. Décr. n° 2016-1417 et 2016-1418 du 20 oct. 2017, JO du 22, JA n° 548/2016, p. 7.

12. C. trav., art. D. 3141-6.

13. C. trav., art. R. 1321-1.

14. C. trav., art. R. 2262-1 et R. 2262-3.

15. C. trav., art. R. 3221-2.