

MODELE AFFICHAGES OBLIGATOIRES

CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS COLLECTIFS APPLICABLES Article R2262-3 code du travail

- Convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 + Clauses professionnelles du 20 Décembre 1993 de la Région PACA.....
- Convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006
- Conventions collectives des cadres du bâtiment des 30 avril 1951 et 1 juin 2004.....
- Accord collectif de réduction du temps de travail (par exemple).....



Un exemplaire est tenu à la disposition du personnel à qui peut le consulter pendant son temps de présence selon les modalités suivantes :

**ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire
L'employeur doit dorénavant communiquer ces informations aux salariés par tout moyen**

REGLEMENT INTERIEUR

Article R1321-1 code du travail

Si existence d'un règlement intérieur dans l'entreprise.

Texte intégral

ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire. L'employeur doit dorénavant porter ce document, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

INSPECTION DU TRAVAIL

Article D4711-1 code du travail

M.....

Adresse :

177 Bd Doct Charles Barnier
83000 Toulon

N° 04.94.09.64.00

A afficher dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

ELECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL (si les conditions sont remplies) :

ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire, ces informations peuvent être données par tout moyen permettant de leur conférer date certaine

Organisation des élections, liste électorale, procès-verbal de carence...

REPRISE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES MIS EN CHOMAGE INTEMPERIES

Article D5424-21 code du travail

L'employeur fait connaître la date de reprise de travail par voie d'affichage

A afficher au bureau, au siège ou à l'entrée du chantier.

HORAIRE DE TRAVAIL

(+ Éventuelles modifications)

Articles L3171-1 et D3171-2 à D3171-7 code du travail

Lundi:

Mardi:

Mercredi:

Jeudi:

Vendredi:.....

Samedi:

Préciser : les éventuelles modulations du temps de travail, le travail par roulement, par équipes successives (composition nominative des équipes), ...

Jours de repos hebdomadaire (hormis le dimanche):

A afficher dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique (bureaux, ateliers, baraques de chantier...). Lorsque les salariés sont employés à l'extérieur, cet horaire est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés

CAISSE DE CONGES PAYES
Article D3141-28 code du travail

Siège social :
CI BTP - Région Provence
344 Boulevard Michelet
13009 MARSEILLE

Antenne du Var :
CI BTP - Région Provence
Avenue Pablo-Picasso
83160 LA VALETTE DU VAR

Téléphone :
04 91 77 04 20

Toute correspondance doit être adressée à : CI BTP - Région Provence - 13403 MARSEILLE CEDEX 09
<https://www.cibtp-provence.fr/>

ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire
L'employeur doit dorénavant communiquer ces informations aux salariés par tout moyen.

Dans les établissements occupant du personnel féminin :

**EGALITE DE REMUNERATION
ENTRE HOMMES ET FEMMES**

Articles L.3221-1 à L3221-7 et R3221-1 Code du Travail

Voir ci-dessous

ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire
L'employeur doit dorénavant porter par tout moyen ces dispositions à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux candidats à l'embauche.

**INTERDICTION DE TOUTE FORME DE
DISCRIMINATION**

Article L1142-6 code du travail

Numéro du service d'accueil téléphonique des victimes et témoins de discriminations raciales : 08 1000 5000

Afficher le texte des articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal. **Voir ci-dessous**

A afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

**PERIODE ORDINAIRE DES CONGES
et/ou ORDRE DES DEPARTS EN CONGES**
Article D3141-6 code du travail

Avant le 1^{er} avril de chaque année et au moins deux mois avant le début de la période des congés.

ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire
L'employeur doit dorénavant communiquer ces informations aux salariés par tout moyen

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL CLANDESTIN
Article R8221-1 code du travail

L'entrepreneur travaillant sur un chantier ayant donné lieu à la délivrance d'un permis de construire doit pendant la durée d'affichage du permis afficher sur ce chantier : son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse.

A afficher sur un panneau dont les indications sont lisibles de la voie publique.

SOUS-TRAITANCE
Article D8232-1 code du travail

Lorsque le sous-traitant qui n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, fait exécuter des travaux dans les ateliers ou sur les chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ces travaux, il doit afficher le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux.

A afficher dans chaque atelier et sur chaque chantier.

**DOCUMENT UNIQUE
D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS**
Article R4142-2 code du travail

Indiquer les modalités d'accès au document unique

A afficher dans les lieux du travail

CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE
Article R4227-37 code du travail

Emplacement des extincteurs et du matériel de secours:

.....

Responsable à prévenir:.....

Responsable(s) chargé(s) de l'évacuation et de la mise en œuvre du matériel :

.....

Moyens d'alerte et identité des personnes chargées d'appeler les sapeurs pompiers:

.....

Rappel : toute personne apercevant un début d'incendie doit donner l'alarme et mettre en œuvre les premiers secours.

A afficher dans les lieux de travail, dans chaque local où sont entreposés ou manipulés des produits inflammables, aux passages et portes de sortie.

MEDECINE DU TRAVAIL
Article R4711-1 code du travail

AIST

Adresse.....

N°.....

A afficher dans les locaux normalement accessibles aux salariés

INTERDICTION DE FUMER

Code de la santé publique art R 3511-1 : « *L'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif s'applique notamment à tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail* »

L'employeur doit mettre en place une signalisation apparente :

Des modèles, fixés par arrêté, sont disponibles sur le site www.tabac.gouv.fr.

Cette signalétique ne peut en aucun cas être modifiée. Rien n'interdit d'ajouter un message complémentaire qui ne dénature pas le sens de la signalétique.

A afficher dans l'ensemble des locaux de travail.

SERVICE DE SECOURS D'URGENCE
Article D4711-1 code du travail

- **POMPIERS:** urgences N° 18

- **SAMU :** urgences N° 15

- **GENDARMERIE :** N°.....

Adresse.....

- **HOPITAL :** N°.....

Adresse.....

- **CENTRE ANTI POISON :** N° 04 91 75 25 25

- **POLICE SECOURS :** N° 17

- **EDF (service/dépannage).....** N°

- **GDF (service dépannage - Urgences).N°**

A afficher dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Code du travail :

ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire
L'employeur doit dorénavant porter par tout moyen ces dispositions à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux candidats à l'embauche.

Article L3221-1

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L3221-2

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L3221-3

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L3221-4

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L3221-5

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L3221-6

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Article L3221-7

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article R3221-1

L'inspecteur du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R. 2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Code pénal :

**ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire
L'employeur peut recourir à tout moyen d'information**

Article 225-1

Modifié par [LOI n°2016-832 du 24 juin 2016 - art. unique](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales..

Article 225-1-1

Créé par [LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 3](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à [l'article 222-33](#) ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2

Créé par [LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177](#)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

Article 225-2

Modifié par [LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177](#)

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
 - 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
 - 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
 - 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
 - 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
 - 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.
- Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Article 225-3

Modifié par [LOI n°2011-814 du 7 juillet 2011 - art. 7](#)

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à [l'article L. 1231-1 du code de la santé publique](#) ;
- 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès à ux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lo rsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3-1

Créé par [Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45 JORF 2 avr il 2006](#)

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Modifié par [LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124](#)

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par [l'article 121-2](#), des infractions définies à [l'article 225-2](#) encourrent, outre l'amende suivant les modalités prévues par [l'article 131-38](#), les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l' [article 131-39](#).

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

**ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire
L'employeur peut recourir à tout moyen d'information**

Article 222-33-2

Modifié par [LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 2](#)

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

**ATTENTION : ne constitue plus un affichage obligatoire
L'employeur peut recourir à tout moyen d'information**

Article 222-33

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

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.