



Affichage obligatoire : que faut-il inscrire ?



Voici la **liste des informations qui doivent être AFFICHÉES** dans un lieu facilement accessible, en lien avec le code du travail et le code pénal.

- Le nom de l'entreprise, son adresse, ses numéros de téléphone, sa forme juridique, son activité et le nombre de salariés
- Les horaires de travail et le jour et les heures de repos collectif autre que le dimanche
- L'interdiction de fumer et de vapoter
- Les numéros d'urgence
- Le plan d'évacuation et consignes incendie avec les noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation
- Le lieu et les modalités de consultation du Document unique
- Les nom, adresses et numéros de téléphone du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et du Défenseur des droits
- Les noms et postes des sauveteurs secouristes du travail
- Le numéro de téléphone du Service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations



Voici la **liste des informations qui doivent être portées à la connaissance des salariés PAR TOUT MOYEN** (intranet, livret d'accueil) en lien avec le code du travail et le code pénal.

- La période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) et l'ordre des départs en congés (préciser la raison sociale et adresse de la caisse des congés payés pour les employeurs d'artistes du spectacle et du bâtiment)
- L'intitulé de la convention ou de l'accord collectif, le lieu et les modalités de consultation
- L'intégralité des textes et les sanctions encourues concernant :
 - > la lutte contre les discriminations (art. 225-1 à 225-4 du code pénal)
 - > la lutte contre le harcèlement moral et sexuel (art. 222-33-2 du code pénal)
 - > l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes (art. L3221-1 à L3221-7 du code du travail)

A partir de 11 salariés :

- Les noms et postes des membres du Comité Social de l'Entreprise (CSE)
- Les modalités de leur élection tous les 4 ans

A partir de 20 salariés :

- Le nom du référent harcèlement sexuel du CSE

A partir de 50 salariés :

- Le lieu et les modalités de consultation du règlement intérieur
- L'accord sur la participation

A partir de 250 salariés :

- Le nom du référent harcèlement sexuel de la direction

Pour le travail temporaire : les communications d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pôle emploi et à la DEETS ainsi que les droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés.



Besoin d'information ?

Connectez-vous sur notre site
www.prevaly.fr



Vous êtes connecté ?

Suivez-nous sur les réseaux

