

Guide d'utilisation : Votre affichage obligatoire

Le Code du travail n'impose **aucune forme stricte** (ni design, ni support spécifique) pour votre affichage.

La Loi exige uniquement deux choses : la conformité de **son contenu et sa permanence** (il doit être maintenu en parfait état de lisibilité et mis à jour régulièrement).

C'est pourquoi ce modèle clé en main de l'Atelier Raffray remplit vos obligations permanentes!



Imprimez le, ajoutez y vos éléments dans les espaces prévus à cet effet et affichez le!

Ce que la Loi prévoit en matière d'affichage obligatoire et qui est inclus dans ce modèle :

- **Inspection du travail** (Adresse, nom et numéro de téléphone de l'Inspecteur du travail compétent)
- **Médecine du travail** (Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail)
- **Services de secours d'Urgence** (Adresse et numéro de téléphone des services de secours d'urgence)
- Service d'accueil téléphonique chargé de la **prévention et de la lutte contre les discriminations** (numéro de téléphone 09 69 39 00 00)
- **Consignes de sécurité** (Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010, Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie, consignes relatives au premier soins à apporter en cas d'accident électrique)
- **Convention ou accord collectif du travail** (Intitulé des conventions et accords applicables dans l'entreprise, lieu et conditions de consultation sur le lieu de travail)
- **Horaires collectifs de travail**
- **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** (Conditions d'accès et de consultation)
- **Interdiction de fumer et de vapoter**

Les éléments permanents devant être "Communiqués par Tout Moyen" aux salariés et qui sont inclus dans ce modèle d'affichage :

- **Egalité professionnelle entre Hommes et Femmes** (articles L3221-1 à 7 du Code du travail)
- **Harcèlement Moral** (article 222-33-2 du Code Pénal)
- **Harcèlement sexuel** (Article 222-33 du Code Pénal, et numéro de téléphone du défenseur des Droits)
- **Lutte contre les discriminations** (Articles 225-1 à 4 du Code Pénal)

Eléments non-permanents à afficher obligatoirement et pour lesquels vous devrez ajouter des feuillets complémentaires à cet affichage à chaque fois que nécessaire :

- **Durée du travail** (Répartition du temps de travail en cas d'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année et modifications. Travail par relais, par roulement par équipes successives : composition nominative des équipes, y compris les intérimaires)
- **Congés payés** (période de prise des congés- 2 mois avant le début de la période- ordre des départs en congés -1 mois avant le début des congés. Raison sociale et adresse de la Caisse des congés payés à laquelle sont affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et du Bâtiment et des Travaux Publics)
- **Panneaux syndicaux** (panneaux pour l'affichage des communications syndicales et pour le CSE)
- **CSE - à partir de 11 salariés** (liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail et leur participation à une ou plusieurs commissions) & "Par tout moyen" la Procédure d'organisation de l'élection des membres du CSE et PV de Carence le cas échéant)

La méconnaissance des obligations d'affichage est sanctionnée de 750€ d'amende pour le dirigeant et de 3750€ pour l'entreprise, par les articles R4741-3 du Code du travail et 431-22 du Code Pénal et peuvent s'appliquer autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

La liste des articles du Code du travail et du Code Pénal évoluant régulièrement, l'Atelier Raffray fait le choix de la sécurité pour votre entreprise. Vous pourrez retrouver l'intégralité des textes de lois officiels mis à jour en temps réel en cliquant directement sur le lien officiel :

<https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23106>

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

©2026 Atelier Raffray. Tous droits réservés. Reproduction et diffusions interdites sans autorisation. Document fourni à titre indicatif pour un usage interne exclusif.

NUMEROS UTILES		HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL	
Service d'urgence le plus proche Adresse : SAMU : 15 Police / Gendarmerie : 17 Pompiers : 18 Toutes urgences : 112 HALDE (discriminations) : 08 1000 5000 Centre anti-poison :		LUNDI : _____ MARDI : _____ MERCREDI : _____ JEUDI : _____ VENDREDI : _____ SAMEDI : _____ DIMANCHE : _____ Repos Hebdomadaire (si autre que le dimanche) : _____ Ordre des départs en congés : Affichage séparé	
Inspection du travail Nom de l'Inspecteur : Adresse : Téléphone : Horaire :		DOCUMENTS CONSULTABLES Règlement Intérieur Lieu d'affichage : Convention Collective Applicable IDCC : Intitulé : Lieu et modalités de consultation :	
Médecine du travail Adresse : Téléphone : Horaire :		Document unique d'évaluation des risques (DUERP) Modalités d'accès :	
Défenseur des Droits : 09 69 39 00 00		Lieu d'affichage de la liste des membres du CSE	
<i>Informations et conseils sur les discriminations et conditions de saisine</i>			
CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE			
Responsable à prévenir :		Personnes Chargées de l'évacuation :	
Emplacement des extincteurs :			
Emplacement des issues de secours :			
Points de rassemblement :		Evacuation des lieux, consignes : - Ne pas paniquer, garder son calme, - Rejoindre le point de rassemblement et vous assurer que vos collègues sont bien présents, - Au déclenchement de l'alerte, dirigez-vous calmement vers l'issue de secours la plus proche, - Ne retournez pas chercher vos affaires personnelles, - toujours toucher la porte avant de l'ouvrir, si elle est brûlante ne pas l'ouvrir et passer par une autre sortie - Dans la fumée, baissez-vous, l'air frais est près du sol, - Ne pas utiliser les ascenseurs ou monte-charges, - Signaler aux secours toute personne absente.	
Emplacement de la consigne détaillée :			

INTERDICTION DE FUMER ET VAPOTER



Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :
39 89 (0,15€/min, depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

Décret n° 2006 - 1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

Loi 2016-41 du 26 janvier 2016 fixant les conditions de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

©2026 Atelier Raffray. Tous droits réservés. Reproduction et diffusions interdites sans autorisation. Document fourni à titre indicatif pour un usage interne exclusif.

article L3221-1 du code du travail

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 du code du travail

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 du code du travail

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 du code du travail

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 du code du travail

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 du code du travail

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, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à [l'article L. 3221-2](#).

article L3221-7 du code du travail

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 du code du travail

L'agent de contrôle de l'inspection 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.

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT

Article 222-33-2 du Code Pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements 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.

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.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

©2026 Atelier Raffray. Tous droits réservés. Reproduction et diffusions interdites sans autorisation. Document fourni à titre indicatif pour un usage interne exclusif.

Article 225-1 du Code Pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement 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 perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des [1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, 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, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des [1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée](#), de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2 du Code Pénal

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 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 du Code Pénal

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](#) ou de données issues de techniques d'imagerie cérébrale ;

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 un motif mentionné à l'article [225-1](#) du présent code, 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 aux 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 lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-4 du Code Pénal

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.