

Les affichages obligatoires dans l'entreprise

Ce pictogramme vous invite à le suivre.



Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Le Code du travail et le Code pénal prescrivent, sous peine de sanctions sévères, l'affichage obligatoire d'informations dans les locaux de tout établissement employant des salariés.

La restauration traditionnelle répond à des obligations. Mais attention selon le type d'établissement (hôtellerie de luxe sur Paris, la restauration rapide, de plein air etc.) la convention peut être différente. Vérifier avant de vous lancer.

Les affichages obligatoires sont :

- Information des salariés
- Convention collective
- Les congés des salariés
- Loi anti-tabac
- Règlement intérieur
- Santé et sécurité
- Santé et travail
- sécurité dans l'entreprise



Source : www.juritravail.com

Information des salariés

Dès son entrée dans l'entreprise, chaque salarié doit être informé de l'existence de la convention collective, ainsi que du règlement intérieur et des accords d'entreprise pour autant qu'ils existent. Aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, les salariés pourront :

- prendre connaissance du lieu de consultation de la convention collective et de l'accord d'entreprise ;
- consulter le règlement intérieur

Les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus doivent mettre en place un règlement intérieur.

N° de L'inspection du travail

N° de médecin du travail

L'article R.2262-1 du code du travail prévoit que vous devez tenir un exemplaire à jour de la convention collective à la disposition de votre personnel sur le lieu de travail.

Source : www.lhotellerie-restauration.fr



Planning hebdomadaire et horaires

Convention collective

Issue de négociations entre syndicats de salariés et organisations patronales, votre convention collective adapte les dispositions du Code du travail à votre secteur d'activité. Cette convention collective est composée d'un texte de base et d'annexes sur des points précis (durée du travail, salaires, prévoyance...). La convention collective applicable à votre niche professionnelle doit être mentionnée sur les contrats de travail et les bulletins de paie.

Attention vérifier votre convention collective, elles sont multiples.

Convention collective du 30 avril 1997 (vérifier les avenants)



http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=9EA704DA3F6EA8A0B972A038B384FC6D.tpdjo16v_2?idConvention=KALICONT000005635534

Accord du 15 décembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de sa vie (hôtellerie et restauration)



http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2005/0003/CCO_2005003_0003_0006.pdf

Les congés des salariés

La période de référence pour le calcul de ce congé court du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, quelle que soit la date d'embauche ou des dernières vacances.

L'employeur établit le tableau des départs et des retours en congé en fonction des nécessités du service, de la situation de famille, de l'ancienneté, après consultation des intéressés et des délégués du personnel. Ce tableau est affiché un mois avant le premier départ.

Loi-anti tabac.

Afin de protéger fumeurs et non fumeurs, le gouvernement a décidé d'interdire de fumer dans les lieux publics, depuis le 1er février 2007 pour les entreprises, les administrations, les établissements scolaires, les établissements de santé et à partir de janvier 2008 pour les cafés, hôtels, restaurants et discothèques.

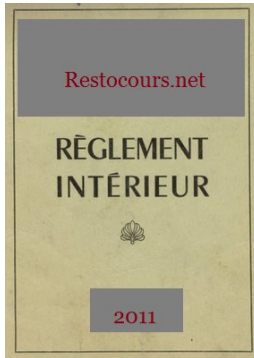
Pour cela, un affichage officiel vient d'être mis en place pour :

- l'interdiction de fumer
 - les emplacements fumeurs
- « La signalisation sur le principe de l'interdiction, accompagnée d'un message sanitaire de prévention, devra être apposée aux entrées des bâtiments et à l'intérieur, dans des endroits visibles et de manière apparente »



(Articles L3511-1 et suivant du Code de Santé Publique)

Règlement intérieur de l'entreprise



<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sanctions-et-pouvoir-disciplinaire,111/le-reglement-interieur,1010.html>

Santé et sécurité.

- Les obligations du restaurateur
- Les obligations du salarié



www.inrs.fr



[http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/B49D6C28D8DCF9CEC1256CD90050F556/\\$FILE/ed880.pdf](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_catalog_view_view/B49D6C28D8DCF9CEC1256CD90050F556/$FILE/ed880.pdf)

Santé et travail.

1. Étude pointant du doigt les contraintes professionnelles que rencontrent les femmes et hommes assurant un service de table.
2. Conditions de travail et risques professionnels dans la restauration.
3. **Harcèlement moral et sexuel**



1.

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/inrs01_search_view/BB5AB5DEE1F2BE5EC1256DBA005058EA/\\$File/tf118.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/inrs01_search_view/BB5AB5DEE1F2BE5EC1256DBA005058EA/$File/tf118.pdf)



2.

Le harcèlement moral est interdit en France par le Code du travail et par le Code pénal.

Le Code du travail stipule que « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 » (article L. 1152-1).

Pour qu'il y ait harcèlement, il faut donc la présence :

- d'agissements « répétés » : un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même si un tel agissement est répréhensible,
- d'actes « susceptibles de porter atteinte » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'infraction.

Il peut avoir lieu sans aucun lien (hiérarchique notamment) entre les salariés concernés.

Le Code du travail précise en outre les points suivants :

- Aucun salarié ne doit subir de tels agissements, ni être sanctionné pour en avoir témoigné ou les avoir relatés (article L. 1152-2).
- L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral (article L. 1152-4).
- Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral (article L. 1152-6).

Il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer qu'il est victime de harcèlement, tandis que le défendeur, au vu de ces éléments, devra apporter la preuve que les agissements en cause ne constituent pas un harcèlement moral « et s'appuient sur des éléments objectifs » (article L. 1154-1 du Code du travail).

Il faut noter également que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer, en faveur du salarié concerné, toutes les actions en justice consécutives à des faits de harcèlement moral, sous réserve de justifier, pour ce faire, de l'accord du salarié (article L. 1154-2 du Code du travail).

La répression du harcèlement moral au travail peut se faire sur les fondements du Code du travail ou du Code pénal (interdiction mentionnée à l'article 222-33-2). Elle peut donner lieu à des peines combinant emprisonnement et amende.

Pour en savoir plus, consultez la synthèse INRS « [Stress et harcèlement moral. Aperçu réglementaire et jurisprudence](#) ».

Sécurité dans l'entreprise

Identifier les risques :

- Plan d'évacuation
- Localisation des extincteurs
- Premiers gestes anti-incendie
- Gestion de l'évacuation (marquage de porte)
- Responsable de l'évacuation
- Les N° d'urgences
- Affichage relais
- etc.



Source : /www.ardtech.fr