



fiche technique

# Essentiel de l'affichage obligatoire \*

[Les Essentiels >](#)

[Guide de la sécurité >](#)

[La santé et la sécurité au travail](#)

INTITULES	CONTENUS	EMPLACEMENTS	MODE DE COMMUNICATION	REGLEMENTATION	ENTREPRISES ET EXPLOITANTS CONCERNES
<b>Obligations imposées dans les entreprises</b>					
<b>Textes applicables aux salariés</b>					
Convention ou accord collectif de travail	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail)	L'employeur met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes	Par tout moyen	CDT L2262-5 R2262-1 à 3	
Règlement intérieur	Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. Règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions, etc.		Par tout moyen	CDT R1321-1	À partir de 50 salariés
Accord de participation	Information sur l'existence d'un accord et de son contenu		Par tout moyen	CDT D3323-12	À partir de 50 salariés
<b>Institutions représentatives des salariés</b>					
Élections des membres de la délégation du personnel (tous les 4 ans)	Procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel au comité social de l'entreprise		Par tout moyen	CDT L 2314-4	Entre 11 salariés et 49 salariés
Comité social et économique (CSE)	Liste nominative des membres du CSE, indiquant leur emplacement habituel de travail ainsi que leur participation à une ou plusieurs commissions		Affichage Obligatoire	CDT R2314-22	Entre 11 salariés et 49 salariés
Comité social et économique (CSE)	Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.		Affichage Obligatoire	CDT L2315-15 L2315-35	Entre 11 salariés et 49 salariés
Communications syndicales	L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.	Les panneaux sont mis à disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.	Affichage Obligatoire	CDT L2142-3 et suivants	
<b>Santé et sécurité au travail</b>					
Services de secours d'urgence	Le numéro de téléphone des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU, etc.)		Affichage Obligatoire	CDT D1151-1 D4711-1	
Document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP	Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique.	A une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.	Affichage Obligatoire	CDT R4121-1 à R4121-4 R4141-3-1	
Interdiction de fumer	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise		Affichage Obligatoire	Code de la Santé Publique R3512-2 et R 3512-7	
Interdiction de vapoter	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif		Affichage Obligatoire	Code de la Santé Publique L3513-6	
<b>Intervenants extérieurs institutionnels</b>					
Inspection du travail	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent		Affichage Obligatoire	CDT D1151-1 D4711-1	
Médecine du travail	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement		Affichage Obligatoire	CDT D1151-1 D4711-1	
<b>Égalité, discriminations et conditions de travail</b>					
Conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits	Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits : Défenseur des droits. Libre réponse 71120. 75342 Paris CEDEX 07 Service d'accueil téléphonique : 09 69 39 00 00		Affichage Obligatoire	CDT D1151-1	
Égalité professionnelle entre hommes et femmes et principe de non-discrimination.	<b>Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.</b> Article 225-1 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 leur particularité culturelle, de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patrimoine, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur part d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que la française, de leur appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une région déterminée de membres ou de ressortissants de ces personnes morales. 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 leur particularité culturelle, de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patrimoine, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur part d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, des moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que la française, de leur appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une région déterminée de membres ou de ressortissants de ces personnes morales. Article 225-1-1 Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou mentionnés à l'article 222-34, y compris, dans le cas mentionné à l'article 222-34, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. Article 225-1-2 Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article 222-33 ou mentionnés à l'article 222-34, y compris, dans le cas mentionné à l'article 222-34, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. Article 225-2 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 empêcher 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 225-1-1 ; 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 225-1-1 ; 6° A refuser d'admettre une personne à l'un des emplois visés par l'article L. 412-6 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'un service public, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. Article 225-3 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'isolement de travail ou d'inactivité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de traits 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 prélevement 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'invalidité médicalement constatée et dans le cadre de l'article 17 du livre II du code du travail, soit dans le cadre des listes portant dispositions particulières relatives à la fonction publique ; 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-4 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 de facturation aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la production des victimes de violence ou caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la dignité, la protection de données de santé ou des intérêts des hommes ou des femmes, la santé d'association ou l'organisation d'activités sportives ; 5° Au refus d'embauche fondé sur le nationalité lorsqu'il résulte de l'application des dispositions relatives visées à la fonction publique ; 6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque le personnel chargé de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger immédiat. 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 225-3-1 Les motifs prévus par le présent article ont toutefois même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant souffert d'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 Les personnes morales déclarées responsables pénalmente, dans les conditions prévues par l'article 171-5, des infractions définies à l'article 225-2 encourrent, outre l'amende prévue dans les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2°, 3°, 4°, 5° et 6° de l'article 131-38. L'infraction mentionnée au 2° de l'article 131-38 porte sur l'acte de harcèlement sexuel ou d'agression de harcèlement sexuel.	Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux ou se fait l'embauche	Par tout moyen	CDT L1142-6	
Articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail	Articles 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. 3011-1, 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 de tous les 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 considérées comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles acquises par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités acquises de l'expérience acquise, de l'expérience acquise et de charge physique ou nerveuse. Article L3221-5 Le principe de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne s'applique pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, des fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe. Article L3221-6 Les éléments dérivés composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les critères de fixation et de promotion professionnels ainsi que 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 Est nulle la plus ou toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de branche, un règlement de travail, un règlement intérieur d'établissement, d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-4, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle des 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 qui comportait la disposition entachée de nullité.		Par tout moyen	CDT R3221-2	

INTITULES	CONTENUS	EMPLACEMENTS	MODE DE COMMUNICATION	REGLEMENTATION	ENTREPRISES ET EXPLOITANTS CONCERNES
Harèlement moral	<b>Texte de l'article 222-33-2 du code pénal :</b> Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'affecter sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.		Par tout moyen	CDT L1152-4	
Harèlement sexuel	<b>Texte de l'article 222-33 du code pénal, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.</b>  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 ou sexuelle qui ont pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de lui causer une détresse physique, matérielle ou morale, soit en raison de son sexe, soit en raison d'une situation d'infériorité, hostile ou défavorable. L'infériorité 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, ainsi même que lorsque de ces personnes l'un agit 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, ont chacune des propos ou comportements caractérisant 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 au 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° Par 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 l'auteur ; 4° Si une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur ; 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; 6° Par l'utilisation d'un service de communication en 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 secouriste ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.	Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux ou se fait l'embauche.	Par tout moyen	CDT L1151-5	
Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	L'adresse et le numéro d'appel du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel - référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.		Affichage Obligatoire	CDT D1151-1	À partir de 250 salariés
Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	L'adresse et le numéro d'appel du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique		Affichage Obligatoire	CDT D1151-1	À partir de 50 salariés
Vidéosurveillance des salariés	Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau affiché de façon visible dans les locaux sous vidéosurveillance : - de l'existence du dispositif ; - du nom de son responsable ; - de la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.		Affichage Obligatoire	CDT L1221-9 L1222-4 et CNIL	Toutes les entreprises concernées
<b>Temps de travail et congés</b>					
Horaires collectifs de travail	Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Ou, le cas échéant, la répartition de la durée du travail dans le cadre de la modulation du temps de travail	Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique	Affichage Obligatoire	CDT L3171-1 D3171-2 à D3171-3	
Repos hebdomadaire	L'employeur communique aux salariés les jours et heures de repos collectifs attribués à tout ou partie d'entre eux.		Affichage Obligatoire	CDT R3172-1 à R3172-9 R3134-2	
Congés payés	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) Ordre des départs en congés		Affichage Obligatoire	CDT D3141-5 et 6	
Congés payés	Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise est affiliée	À une place convenable et aisément accessible dans les locaux de l'entreprise ou s'effectue le paiement des salariés	Affichage Obligatoire	CDT D3141-28	
<b>Risque Incendie dans l'entreprise</b>					
Consignes de sécurité d'incendie	Une consigne de sécurité incendie est établie et affichée de manière très apparente. La consigne de sécurité incendie indique : 1° Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ; 2° Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ; 3° Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ; 4° Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attente sécurisés ou des espaces équivalents ; 5° Les moyens d'alarme ; 6° Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ; 7° L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ; 8° Le devet, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.	affichée de manière très apparente	Affichage Obligatoire	CDT R4227-34 à 38 R4141-3-1	Les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupés ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulés et mis en œuvre des matières inflammables mentionnées - CDT R4227-34
<b>Obligations dans les Etablissements Recevant du Public</b>					
<b>Risque Incendie dans l'Etablissement Recevant du Public</b>					
Avis relatif au contrôle de la sécurité	Dans tous les établissements il doit être affiché d'une façon apparente, près de l'entrée principale, un "avis" relatif au contrôle de la sécurité. Cet avis est dûment rempli par l'exploitant et sous sa responsabilité en fonction des renseignements figurant dans l'autorisation d'ouverture, puis visé par l'autorité ayant délivré cette autorisation.	D'une façon apparente, près de l'entrée principale.	Affichage Obligatoire	CCH GE5	Tous les ERP du premier groupe 1ère à 4e catégorie
Plan d'intervention incendie ERP de la 1ère à la 4e catégorie	Un plan schématique, sous forme de pancarte inaltérable, doit être apposé à chaque entrée de bâtiment de l'établissement pour faciliter l'intervention des sapeurs-pompiers. Le plan doit avoir les caractéristiques des plans d'intervention définies à la norme NF S 60-303 (norme remplacée par NF X08-070 de Juin 2013) relative aux plans et consignes de protection contre l'incendie. Il doit représenter au minimum le sous-sol, le rez-de-chaussée, chaque étage ou l'étage courant de l'établissement. Doivent y figurer, outre les dégagements, "les espaces d'attente sécurisés" et les cloisonnements principaux, l'emplacement : - des divers locaux techniques et autres locaux à risques particuliers ; - des dispositifs et commandes de sécurité ; - des organes de coupure des fluides ; - des organes de coupure des sources d'énergie ; - des moyens d'extinction fixes et d'alarme.	Les plans d'intervention doivent être placés, par niveau, à proximité des accès utilisés par les sapeurs-pompiers. De plus, un plan général, regroupant la totalité des niveaux, doit être placé à chacun des accès de l'établissement.  Salles de spectacle, salles de danse : un plan par issue dans la ou les salles à usage public, dans les circulations côté coulisse ou dans les entrées fréquentées par le personnel.	Affichage Obligatoire	CCH MS41	Tous les ERP du 1er groupe de la 1ère à la 4e catégorie
Consignes d'incendie	Des consignes précises, conformes à la norme NF S 60-303, relative aux plans et consignes de protection contre l'incendie, destinées aux personnels de l'établissement, constamment mises à jour, et affichées sur supports fixes et inaltérables doivent indiquer : - les modalités d'alarme des sapeurs-pompiers ; - les dispositions à prendre pour assurer la sécurité du public et du personnel ; - les dispositions à prendre pour favoriser l'évacuation des personnes en situation de handicap ou leur évacuation difficile si celle-ci est rendue nécessaire ; - la mise en œuvre des moyens de secours de l'établissement ; - l'accueil et le guidage des sapeurs-pompiers.	Emplacement des plans d'évacuation et des consignes d'incendie Les plans d'évacuation et les consignes incendie doivent être placés, par niveau (sous-sol, rez de chaussée, étages), à proximité des escaliers et ascenseurs, ou sur la porte d'escalier, ou à tout autre endroit où ils pourront être vus facilement. Les plans d'évacuation doivent être orientés correctement par rapport au lecteur.	Affichage Obligatoire	CCH MS47	Tous les ERP du premier groupe 1ère à 4e catégorie
Consignes d'incendie ERP de la 5e catégorie	Des consignes précises, affichées bien en vue, doivent indiquer : - le numéro d'appel des sapeurs-pompiers ; - l'adresse du centre de secours le plus proche ; - les dispositions immédiates à prendre en cas de sinistre.	Affichées bien en vue	Affichage Obligatoire	CHH PE27	Les ERP de 5e catégorie
Plan d'intervention incendie ERP de la 5e catégorie	Dans les établissements implantés en étage ou en sous-sol, un plan schématique, sous forme d'une pancarte inaltérable, doit être apposé à l'entrée, pour faciliter l'intervention des sapeurs-pompiers. Ce plan d'intervention doit représenter au minimum le sous-sol, le rez-de-chaussée, chaque étage ou l'étage courant de l'établissement. Doivent y figurer, outre les dégagements et les cloisonnements principaux, l'emplacement : - des divers locaux techniques et autres locaux à risques particuliers ; - des dispositifs et commandes de sécurité ; - des organes de coupure des fluides ; - des organes de coupure des sources d'énergie ; - des moyens d'extinction fixes et d'alarme.	À l'entrée, pour faciliter l'intervention des sapeurs-pompier	Affichage Obligatoire	CHH PE27	Les ERP de 5e catégorie implantés en étage ou en sous-sol
Diagnostic de performance énergétique	Le diagnostic de performance énergétique (DPE) doit être affiché pendant toute sa durée de validité de 10 ans. Selon une échelle notée de A à G, le DPE mentionne le classement du bâtiment pour les consommations en énergie primaire et les émissions de gaz à effet de serre. Il doit indiquer notamment les éléments suivants : - Caractéristiques pertinentes du bâtiment - Descriptif de ses équipements (chauffage, eau chaude sanitaire, ventilation, etc.) - Évaluation de la quantité annuelle d'énergie consommée ou estimée pour chaque catégorie d'équipement - Évaluation des dépenses annuelles résultant de ces consommations - Évaluation de la quantité annuelle d'émission de gaz à effet de serre - Quantité d'énergie renouvelable produite par les équipements - Recommandations pour améliorer la performance énergétique, accompagnées d'une évaluation de leur coût et de leur efficacité - Classement du bâtiment en fonction de sa consommation d'énergie - Classement du bâtiment en fonction de la quantité d'émission de gaz à effet de serre	L'affichage doit être visible par le public, à proximité de l'entrée principale ou du point d'accueil	Affichage Obligatoire	CHH L134-1 à 5 CHH R134-1 à 5	ERP de 1ère à 4ème catégorie de plus de 250 m <sup>2</sup>  Attention, les bâtiments suivants ne sont pas concernés par cette obligation : a) Les constructions provisoires prévues pour une durée d'utilisation égale ou inférieure à deux ans ; b) Les bâtiments indépendants dont la surface de plancher est inférieure à 50 mètres carrés ; c) Les bâtiments ou parties de bâtiments à usage agricole, artisanal ou industriel, autres que les locaux servant à l'habitation, dans lesquels le système de chauffage ou de refroidissement ou de production d'eau chaude pour l'occupation humaine produit une faible quantité d'énergie au regard de cette ressource aux activités économiques ; d) Les bâtiments servant de lieux de culte ; e) Les monuments historiques classés ou inscrits à l'inventaire ; f) Les bâtiments ou parties de bâtiments non chauffés ou pour lesquels les seuls équipements fixes de chauffage sont des cheminées à foyers ouverts, et ne disposant pas de dispositifs de refroidissement des locaux ; g) Les bâtiments ou parties de bâtiments résidentiels qui sont destinés à être utilisés moins de quatre mois par an.