BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

L'affichage obligatoire dans les entreprises artisanales

Mise à jour décembre 2020

SOMMAIRE

LISTE DES AFFICHAGES OBLIGATOIRES 4

L'OBLIGATION D'AFFICHAGE 5

Horaires de travail 7

Coordonnées de l'inspecteur du travail 7

Coordonnées du médecin du travail 7

Intitulé de la convention collective 7

Numéros d'urgences 8

Document unique d'évaluation des risques professionnels 8

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 8

Congés et repos hebdomadaire 9

Consignes incendie 10

Interdiction de fumer et de vapoter 13

Textes concernant la lutte contre le harcèlement moral et sexuel 16

Textes concernant la lutte contre les discriminations à l'embauche 17

Textes concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 19

Contacts 20

LISTE DES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

L'employeur est tenu d'afficher certaines règles législatives et réglementaires qui visent avant tout à assurer la sécurité et l'information de tous les salariés. Cela concerne toute entreprise, de tout secteur d'activité, à partir de 1 salarié.

✓ **A afficher, quelle que soit la taille de l'entreprise :**	- Horaires collectifs de travail
	- Repos hebdomadaire (si autre que dimanche)
	- Coordonnées de l'inspecteur du travail
	- Coordonnées du médecin du travail
	- Numéros des services de secours, d'urgences, Pompiers, SAMU...
	- *Ordre de départ en congés
	- Document Unique : lieu et mode de consultation.
	- *Intitulé de la convention collective
	- *Accord collectif de travail
	- Interdiction de fumer et de vapoter
	- *Les textes concernant :
	  o La lutte contre les discriminations à l'embauche
	  o Le harcèlement moral et sexuel
	  o L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

✓ **11 salariés et plus :**	- *Procédure d'organisation de l'élection des délégués du personnel
✓ **50 salariés et plus :**	- Consignes incendie (ou si utilisation de matières inflammables) - *Règlement intérieur - Accord de participation
✓ **A rajouter selon le cas :**	- Chambre d'allaitement dans les entreprises occupant plus de 100 femmes de plus de 15 ans. - Priorité de réembauche après un licenciement économique
✓ **A quel endroit mettre l'affichage obligatoire:**	Lieu d'embauche, salles de repos, tableau d'affichage...

** Les informations signalées par un astérisque ne doivent pas ou plus être obligatoirement communiquées aux salariés par le biais d'un affichage dans les locaux. L'obligation est celle d'une communication par tout moyen apportant des garanties équivalentes (site intranet de l'entreprise, courriel…). Un affichage est toujours possible.*

L'OBLIGATION D'AFFICHAGE

Le terme « affichage » désigne :

- ✓ l'obligation d'affichage imposée au chef d'entreprise dans le but d'assurer la publicité de certaines règles législatives et réglementaires ;
- ✓ le droit d'affichage accordé aux représentants du personnel pour informer les salariés de leurs projets et du résultat de leurs démarches.

L'obligation d'affichage imposée au chef d'entreprise :

1. Horaires de travail et repos hebdomadaire

Références code du travail : L3171-1 et D3171-2 à D3171-3

- ➢ Vous devez préciser par voie d'affichage les horaires de travail (début et fin) et les durées de repos.
- ➢ Si le repos n'est pas donné le dimanche, vous devez afficher les jours et heures de repos collectif.

2. Inspecteur du travail

Référence code du travail : D4711-1

Vous devez indiquer le nom, le numéro de téléphone, et l'adresse de l'inspecteur du travail rattaché à votre entreprise.

3. Médecin du travail

Référence code du travail : D4711-1

Vous devez indiquer le nom du docteur de la médecine du travail, l'adresse de la médecine du travail, et le numéro de téléphone.

4. Services Secours d'urgence et consignes incendie

Références code du travail : D4227-34 à D4227-38

Vous devez afficher les consignes incendie ainsi que les noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation.
N'oubliez pas de compléter le numéro d'ENEDIS - GRDF ainsi que le numéro du centre anti-poison le plus proche de votre entreprise.

5. Ordre des départs en vacances

Références code du travail : D3141-6 à D3141-28

La période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) et l'ordre des départs en congés doivent être communiqués, par tout moyen, aux salariés.
L'ordre des départs des salariés en vacances est définit par :

- ✓ la situation de famille du salarié
- ✓ les enfants
- ✓ les possibilités de congé du conjoint

6. Document unique d'évaluation des risques professionnels

Références code du travail : R4121-1 à R4121-4

Vous devez afficher les conditions d'accès et de consultation du Document unique. Ce document doit être mis à jour annuellement.

7. Conventions et accords collectifs de travail (s'il en existe)

Références code du travail : L2262-5 et R2262-1 à R2262-3

Vous devez renseigner les salariés sur le nom de la convention collective ainsi que sur le lieu où elle est consultable gratuitement. Vous devez également afficher les accords collectifs signés dans l'entreprise ou au niveau nationale.

8. L'interdiction de fumer et de vapoter

Référence code de la santé publique : R3512-2, R3513-2 et L3513-6

L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif s'applique dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail.
L'interdiction de vapoter s'applique dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public.
Une signalisation apparente rappelle le principe de l'interdiction de fumer et de vapoter dans les lieux mentionnés et indique les emplacements mis à la disposition des fumeurs.

9. Egalité professionnelle et salariale en les hommes et les femmes

Référence code du travail : R3221-2.

Les dispositions du code du travail relevant de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.
Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

10. Lutte contre les discriminations à l'embauche

Référence code du travail : L1142-6

Vous devez porter à connaissance, par tout moyen, dans les lieux de travail ou à l'entrée des locaux où se fait l'embauche des salariés, des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal.

11. Réglementation sur le harcèlement moral et sexuel

Références code du travail : L1152-4 et L1153-5

Vous avez l'obligation de tout faire pour prévenir ces agissements, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Les salariés doivent être informés, par tout moyen, du texte des articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal.
Attention, un affichage n'est pas suffisant, pour décharger l'employeur d'une éventuelle responsabilité. En cas de problème, il faudra engager des actions positives.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE
CODE DU TRAVAIL

Entreprise	
Société :	
Forme juridique :	
Activité :	
Nombre de salariés :	
Téléphone :	
Adresse :	

Horaires de travail
Du lundi au jeudi :
Le vendredi :
Temps de pause journalier :
Jours fériés légaux pour l'année 20… :

Convention collective
Intitulé :
Lieu de consultation :
Modalité de consultation :

Inspection du travail	
Intitulé :	
Adresse :	
Téléphone :	Nom :

Médecin du travail	
Cabinet :	
Adresse :	
Téléphone :	Nom :

AFFICHAGE OBLIGATOIRE
CODE DU TRAVAIL

Numéros d'urgence			
Samu :	**15**	Centre anti poison :	
Police :	**17**	SOS mains :	
Sapeurs-pompiers :	**18**	Urgence eau :	
Appels d'urgence :	**112**	Urgence électricité :	
Discrimination :	**08 1000 5000**	Urgence gaz :	

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
Lieu de consultation :
Modalité de consultation :

Règlement intérieur
Lieu de consultation :
Modalité de consultation :

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
Lieu d'affichage de la liste des membres :
Modalité de consultation :

CONGES ET RESPOS HEBDOMADAIRE

Ordre de départ en congés		
NOM Prénom	Date de départ	Date de retour
A noter : l'ordre des départs en vacances des salariés est définis par : la situation du salarié (les enfants, les possibilités du conjoint) et l'ancienneté.		

Caisse des congés payés
Caisse de :
Adresse :
Téléphone :

Repos hebdomadaire (si autre que le dimanche)		
NOM Prénom	Date de départ	Date de retour

CONSIGNES INCENDIE – INFORMATIONS ELEMENTAIRES

Lorsque l'alarme incendie émet, sortez sans délai et appelez les pompiers à partir d'un endroit sûr.

Assurez-vous que tous les occupants ont bien évacué le bâtiment.

Ne retournez jamais å l'intérieur d'un bâtiment en feu.

Il convient avant tout de **garder son sang-froid** pour pouvoir réagir de manière adéquate. Les principales règles en cas d'incendie sont :

- ✓ Alertez les secours et donnez les informations adéquates
- ✓ Alertez les occupants de tout l'immeuble
- ✓ Essayez d'éteindre l'incendie avec les moyens en votre possession
- ✓ Evacuez et rendez-vous sur le lieu de rassemblement prévu
- ✓ Assurez-vous qu'il ne manque personne et que les locaux ont été complétement évacués

Lutter contre l'incendie

Si vous décidez de lutter contre l 'incendie, ne mettez jamais votre vie en danger.

N'essayez jamais **d'éteindre un feu de gaz** (gaz naturel, butane, propane,...) si vous ne pouvez pas fermer préalablement le robinet.

Si vous vous trouvez face un départ de feu, vous pouvez combattre le début d'incendie avec les moyens d'extinction disponibles (extincteur, couverture anti-feu). Utilisez éventuellement un tuyau d'arrosage en attendant l'arrivée des pompiers.

Si **l'incendie prend de l'ampleur**, et que vous ne pouvez sortir du bâtiment, arrêtez toute tentative d'extinction, **refermez la porte de la pièce** et si vous pouvez, arrosez-la avec un tuyau d'arrosage.

Mettez le plus de portes entre le foyer et vous. Fermez bien toutes les portes et signalez votre présence dans la pièce où vous êtes réfugié (de préférence un local qui comporte un robinet d'eau) en suspendant un drap une fenêtre laissée entrouverte.

L'air frais se trouve au niveau du sol : baissez-vous pour ne pas inhaler de la fumée.

Evacuer les lieux

Les règles de base en cas d'évacuation :

- ✓ **Ne pas emprunter les ascenseurs**
- ✓ **Ne pas s'aventurer dans la fumée**
- ✓ **Toujours se diriger vers la sortie**

Avant d'ouvrir une porte, touchez-la, avec le dos de la main : si elle est brûlante, ne l'ouvrez pas et utilisez un autre itinéraire de sortie.

Dirigez-vous vers **la sortie de secours la plus proche**.

Fermez les portes derrière vous, elles ralentissent la progression de l'incendie.

Rassemblez toutes les personnes au lieu défini pour l'évacuation : vérifiez que personne ne manque.

Allez à la rencontre des secours dès leur arrivée et fournissez –leur tous les renseignements que vous possédez sur l'incendie (personne manquante, pièce d'origine du feu, localisation des produits dangereux…)

CONSIGNES INCENDIE

NUMEROS D'URGENCES

INCENDIE
18 ou 112

POLICE
17

SAMU
15

VOUS DECOUVREZ UN DEBUT D'INCENDIE

GARDEZ VOTRE CALME
ALERTER LES POMPIERS
ALERTER LE STANDARD OU LA DIRECTION
ALERTER LES OCCUPANTS DE L'IMMEUBLE

DES L'AUDITION DU SIGNAL SONORE (ALARME INCENDIE)

GARDEZ VOTRE CALME
RESPECTEZ LES CONSIGNES DE SECURITE
DIRIGEZ-VOUS VERS LES SORTIES DE SECOURS SANS PRECIPITATION
N'UTILISEZ PAS LES ACENSEURS OU MONTE-CHARGES
DANS LA FUMEE, BAISSEZ-VOUS, L'AIR FRAIS EST PRET DU SOL
RENDEZ-VOUS AU POINT DE RASSEMBLEMENT PREVU
ASSUREZ-VOUS QU'IL NE MANQUE PERSONNE

LUTTEZ CONTRE L'INCENDIE FACE A UN DEPART DE FEU

NE METTEZ JAMAIS VOTRE VIE EN DANGER
COUPEZ LE GAZ ET L'ELECTRICITE
ATTAQUEZ LE FOYER A SA BASE AU MOYEN DES EXTINCTEURS APPROPRIES
SI L'INCENDIE PREND DE L'AMPLEUR ARRETEZ TOUTE TENTATIVE D'EXTINCTION
FERMEZ LES PORTES ET LES FENETRES
EVACUEZ LES LIEUX

PREVENTION

N'ENCOMBREZ PAS LES ABORDS DES MOYENS DE SECOURS
REPEREZ LES MOYENS DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE
NE VOUS GAREZ JAMAIS PRES DES POTEAUX OU BOUCHES D'INCENDIE
LAISSEZ LIBRES LES DEGAGEMENTS ET LES ISSUES

CONSIGNES INCENDIE

CENTRE DE SECOURS LE PLUS PROCHE	
CENTRE DE	
ADRESSE	
TELEPHONE	

MATERIEL D'EXTINCTION ET DE SECOURS		DATE
EMPLACEMENT	TYPE ET MOYEN D'EXTINCTION	ESSAIS / VISITES

SECOURISTES DANS L'ENTREPRISE	
POSTE	**NOM ET PRENOM**

PERSONNES CHARGEES DE DIRIGER L'EVACUATION	
POSTE	**NOM ET PRENOM**

INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER

INTERDICTION DE FUMER ET VAPOTER

Fumer ou Vapoter ici
vous expose à une amende forfaitaire de 68 €
ou à des poursuites judiciaires.

Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :

39 89 (0,15€/min, depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

Décret n° 2017 - 633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif

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.

INTERDICTION DE FUMER

INTERDICTION DE FUMER

Fumer ici vous expose à une amende forfaitaire de 68€
ou à des poursuites judiciaires.

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.

INTERDICTION DE VAPOTER

INTERDICTION DE VAPOTER

Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017
relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif

Pour rappel, l'utilisation des produits de vapotage est interdite dans : les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil à la formation et à l'hébergement des mineurs, les moyens de transport collectifs fermés, les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

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

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

Article 222-33-2 du Code Pénal

Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40

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

Modifié par LOI n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 11
Modifié par LOI n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 13

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 A L'EMBAUCHE

Article 225-1 du Code Pénal

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

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 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 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 225-1-1

Création 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 225-2

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 3

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, 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 l'article 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 prévue à l'article 225-1-1 ;

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.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE

Article 225-3

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

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 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 225-3-1

Création Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45 () JORF 2 avril 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 encourent, 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.

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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

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

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 104 (V)

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

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.

Chambre de Métiers et de l'Artisanat – Vos interlocuteurs sur www.artisanat-bfc.fr :

Côte d'Or	***Doubs***	***Jura***	***Nièvre***
Tél. : 03 80 63 01 23	Tél. : 03 81 21 35 20	Tél. : 03 84 35 87 24	Tél. : 03 86 71 80 75
Haute-Saône	***Saône-et-Loire***	***Yonne***	***Territoire de Belfort***
Tél. : 03 39 21 22 23	Tél. : 03 85 41 14 41	Tél. : 03 86 42 05 89	Tél. : 03 84 57 30 49