Affichage obligatoire dans les entreprises de moins de 20 salariés : égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

"L'info pratique en droit du travail. "

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Contexte et problématique

Cette Fiche Express, élaborée par un expert en droit du travail, contient des informations claires et très complètes sur vos obligations en matière d'affichage des textes de loi en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Elle est à jour des dernières normes à respecter.

Elle s'adresse aux entreprises employant moins de 20 salariés.

Des conseils et mises en garde vous permettront de procéder à un affichage conforme aux obligations légales.

II. Avantage, inconvénient, risque : des éléments pour vous aider à prendre une décision

A. Avantage : être en conformité avec la réglementation

Le Code du travail et le Code pénal imposent à l'employeur d'afficher sur les lieux de travail et dans les locaux ou sur la porte des locaux où se déroulent les embauches certains de leurs articles respectifs relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Grâce à cette affiche, vous êtes en conformité avec votre obligation légale.

B. Inconvénient : mettre à jour le document en cas d'évolution législative

Les affichages obligatoires au sein de l'entreprise, leur emplacement et leur contenu sont fixés par la loi ou les textes réglementaires. Les normes évoluent au gré des réformes ou de changements plus ponctuels de la législation. Vous ne devez pas relâcher votre attention et rester vigilant afin d'actualiser les affichages apparents dans les locaux de votre entreprise.

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes reste un objectif à atteindre pour les entreprises. De nouveaux textes, favorisant l'égalisation des conditions salariales entre les salariés quels que soient leur sexe ne sont donc pas à exclure.

C. Risque : être sanctionné pour défaut d'affichage

En l'absence d'affichage des textes relatifs à l'égalité de rémunération, l'employeur risque d'être sanctionné.

En cas de contrôle par l'inspection du travail si vous n'êtes pas en règle, vous risquez une mise en demeure vous enjoignant de régulariser votre situation sous un certain délai. Si vous ne vous exécutez pas, vous vous exposez à une amende de la 3^{ème} classe d'un montant de 450 euros¹.

III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

Vous devez informer vos salariés des règles qui s'appliquent en termes d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

A. Notice

1. Une 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 ;

Tous les établissements occupant du personnel féminin doivent afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où s'effectue l'embauche les textes de loi prohibant toutes discriminations relatives aux salaires.

L'employeur a pour obligation d'afficher les articles L3221-1 à L3221-7 du Code du travail² et 225-1 à 225-4 du Code pénal³ dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

2. Rappel des principes matière d'égalité de rémunération

Vous devez assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes⁴.

Ainsi, les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les deux sexes :

¹ Article R3222-3 du Code du travail

² Article R3221-2 du Code du travail

³ Article L1142-6 du Code du travail

⁴ Article L3221-2 du Code du travail

- les catégories,
- les critères de classification et de promotion professionnelle,
- toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs⁵.

En outre, 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 sexe⁶.

⁵ Article L3221-6 du Code du travail

⁶ Article L3221-5 du Code du travail

B. Modèle d'affichage

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ARTICLES L. 3221-1 à L. 3221-7 DU CODE DU TRAVAIL

ARTICLE L.3221-1

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 L.3221-2

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 L.3221-3

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 L.3221-4

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 L.3221-5

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 L.3221-6

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.

A l'issue des négociations mentionnées à l'article L. 2241-7, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

ARTICLE L.3221-7

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.

EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ARTICLES L. 225-1 à L. 225-4 DU CODE PENAL

ARTICLE L.225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

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 L.225-2

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.

ARTICLE L.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'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 le sexe, l'âge ou l'apparence physique, 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 L.225-3-1

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 L.225-4

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.