


Affiche - Égalité de rémunération H/F - Papier plastifié

Référence : I3280003

DESCRIPTION :

- Panneau d'affichage égalité de rémunération
- Conforme à l'article R3221-2 du code du travail
- Dimensions : Format A3 - 297 x 420 mm
- Matériau : Papier 250 gr plastifié
- Usage : Intérieur et extérieur




AFFICHAGE OBLIGATOIRE

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

**EGALITE DE REMUNERATION ENTRE
LES HOMMES ET LES FEMMES**

ARTICLES R 3221-2 / L 3221-1 À L 3221-7 DU CODE DU TRAVAIL



CHAMP D'APPLICATION (article R.3221-2)

R 3221-1 L'inspecteur 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 oeuvre 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.

R 3221-2 Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 sont affichés à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

R 3221-1 Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévues aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

R 3221-2 Le fait de ne pas communiquer les éléments concourant à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 3221-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

R 3221-3 Le fait de ne pas communiquer, dans les conditions prévues par l'article R. 3221-2, les articles relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

PRINCIPES (articles L. 3221-1 à 3221-7)

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.

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.

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.

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 découplant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

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.

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.

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.

L 3221-8 Lorsque survient un litige relatif à l'application du présent chapitre, les règles de preuve énoncées à l'article L. 1144-1 s'appliquent.

L 3221-9 Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

SECURINORME www.securinorme.com
Réf. I3280003

INFORMATION PRODUIT

Panneau d'Affichage Égalité de Rémunération H/F - Indispensable et Conforme au Code du Travail

Offrez à votre entreprise un affichage conforme et engageant grâce à notre **Panneau d'Affichage Égalité de Rémunération H/F**, spécialement conçu pour rappeler l'importance de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Ce panneau est non seulement un impératif légal, mais il joue également un rôle clé dans la promotion d'un environnement de travail équitable et inclusif.



Polyvalence et Conformité pour Vos Besoins d’Affichage

Disponible en format A3, notre affiche bénéficie d’un support en papier de qualité supérieure de 250 gr avec une plastification, garantissant une présentation nette et durable. Idéale pour un usage en intérieur, elle s’intègre parfaitement dans n’importe quel espace de travail, assurant visibilité et clarté des informations.

Caractéristiques Techniques

- **Type de produit** : Panneau d’affichage égalité de rémunération
- **Normes** : Conforme à l’article R3221-2 du code du travail
- **Dimensions** : Format A3 - 297 x 420 mm
- **Matériau** : Papier 250 gr plastifié
- **Format** : Rectangle
- **Usage** : Intérieur et extérieur.

- **Fixation** : Facilement installable avec adhésif (non inclus).

Avantages de l’Affiche

- **Conformité légale** : Rassurez-vous, notre produit répond parfaitement aux normes en vigueur, vous évitant ainsi tout tracés juridique.
- **Facilité d’installation** : Le panneau s’installe aisément, s’adaptant à différents types de locaux.
- **Durabilité** : Conçu pour résister au passage du temps, notre matériau de qualité assure une longue durée de vie pratique.

Pour mieux comprendre vos obligations en matière d’affichage, consultez notre article sur [les obligations d’affichage en entreprise](#).

Optimisation et Sécurité de Votre Entreprise

Assurer la conformité en entreprise passe aussi par l’optimisation de vos affichages réglementaires. Découvrez notre [gamme de posters obligatoires en entreprise](#) ainsi que nos [options d’affichage](#) pour une organisation optimale. Pour compléter cet équipement, visitez notre [section équipement de bureau](#).

En adoptant notre Panneau d’Affichage Égalité de Rémunération H/F, vous garantissez non seulement le respect des normes légales mais aussi la promotion d’une culture professionnelle positive et respectueuse des droits de chacun.

Information importante : cet équipement participe à la prévention des risques et doit être choisi en cohérence avec les spécificités de votre site et de votre activité.

Tableau des déclinaisons possibles

Réf. I3280003

