

VEILLE JURIDIQUE

Egalité femmes hommes – Suppression des écarts de rémunération

La loi avenir professionnel prévoit qu'à partir de 50 salariés, les entreprises vont devoir publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Une instruction explicite ces obligations et précise le rôle de l'inspection du travail, qui va accompagner et contrôler les entreprises concernées.

L'égalité professionnelle fait partie des axes d'actions prioritaires de l'inspection du travail.

L'objectif fixé est d'avoir examiné, d'ici 2022, la situation de chaque entreprise d'au moins 50 salariés pour vérifier qu'elle respecte ses obligations relatives à la transparence et à la correction des écarts de rémunérations ainsi qu'à l'accord/plan d'action sur l'égalité professionnelle.

7000 interventions de l'inspection du travail sont programmées en 2019.

En 2019 l'accent va ainsi être mis :

- au 1er trimestre sur l'information et l'accompagnement des entreprises de plus de 1000 salariés ;
- au 2e trimestre sur l'information et l'accompagnement des entreprises de plus de 250 salariés ;
- aux 3e et 4e trimestres sur l'information et l'accompagnement des entreprises de plus de 50 salariés et le contrôle de celles de plus de 250 salariés.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, le niveau de résultat est calculé à partir de 4 indicateurs :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes
3. Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année de retour de congé maternité (si des augmentations ont eu lieu pendant leur absence)
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations

Les entreprises qui ne publient pas leur index ou qui n'ont pas défini de mesures de correction peuvent se voir notifier par la DIRECCTE une pénalité allant jusqu'à 1 % de la masse salariale, dès la 1re année où le défaut de publication ou de correction est constaté (après une mise en demeure préalable). Pour celles dont le résultat est inférieur à 75 points, une pénalité financière peut aussi être prononcée au bout de 3 ans. L'absence de mise à disposition des informations aux élus constitue aussi un délit d'entrave (7500 euros d'amende).

Instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le ministère du Travail a établi un tableur pour aider les entreprises d'au moins 250 salariés à calculer leur index.

Ce tableur permet, après avoir saisi les données concernant les effectifs de l'entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'index global.

Quant aux entreprises de 50 à 250 salariés, elles peuvent demander à la DIRECCTE d'être accompagnés d'un ou plusieurs référents pour le calcul de l'index et le cas échéant les mesures de correction adéquates. La liste des référents est publiée sur le site du ministère du Travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-le-calculer>

De plus, un arrêté définit le modèle de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise pour les entreprises de plus de 250 salariés et celles de plus de 50 salariés.

Arrêté du 31 janvier 2019 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Additifs dans les plastiques

L'Agence européenne des produits chimiques (Echa) a constitué une base de données de plus de 400 substances utilisées comme des additifs dans les plastiques. Elle précise notamment les polymères dans lesquels les additifs sont le plus souvent trouvés ainsi que les taux de concentration habituels. L'objectif de ces travaux est d'identifier les informations pertinentes pour déterminer l'usage sûr des additifs dans les articles en plastique, et éventuellement d'aboutir à des substitutions d'additifs pour réduire les risques. <https://echa.europa.eu/fr/mapping-exercise-plastic-additives-initiative>

L'hypersensibilité électromagnétique est reconnue comme une maladie professionnelle

Par un jugement du 17 janvier 2019, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a reconnu le caractère professionnel d'une pathologie liée à une hypersensibilité électromagnétique d'un salarié. Fin 2018, un technicien avait obtenu du Tribunal des affaires de sécurité sociale de Versailles, la reconnaissance en accident du travail d'un malaise survenu sur son lieu de travail.

Jugement du 17 janvier 2019, n°1608265

**Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, dossiers ICPE, actions de formation, communication et dialogue social...
AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.**

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION – INGENIERIE – RESSOURCE HUMAINE – MANAGEMENT DES RISQUES
SAS AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE – 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n° 451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03