

VEILLE JURIDIQUE

Égalité professionnelle : 15 actions pour en finir avec les écarts de salaires et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes ont présenté, le 9 mai, 10 actions pour lutter contre les inégalités salariales et 5 actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

- ★ 10 actions pour en finir avec les écarts de salaires inexpliqués et faire progresser l'égalité professionnelle :
 1. Appliquer le principe "à travail égal, salaire égal" en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultats
 2. Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale
 3. Tous les salariés à temps partiel, qui sont en majorité des femmes, auront davantage de droits à formation
 4. Chaque branche devra rendre compte de son action en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de son bilan annuel
 5. Multiplier par 4 les contrôles et interventions de l'inspection du travail, en passant de 1 730 à 7 000 contrôles par an
 6. Pour les sociétés cotées, responsabiliser les instances dirigeantes sur le principe "appliquer (l'égalité) ou expliquer"
 7. Pour les sociétés cotées, rendre obligatoire l'information annuelle du conseil d'administration sur la mixité
 8. Lutter contre les stéréotypes, notamment à l'embauche, en diffusant des guides mis à la disposition des entreprises
 9. Favoriser un meilleur équilibre des temps professionnels et personnels
 10. Au niveau européen, soutenir le projet de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- ★ 5 actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles :
 1. Un rôle de prévention pour les acteurs du dialogue social : les branches et les commissions paritaires régionales interprofessionnelles se verront confier un rôle de prévention. Dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, un volet sera dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles.
 2. Former les acteurs du monde professionnel : les inspecteurs du travail, les professionnels de la médecine du travail, les conseillers prud'homains, les représentants du personnel seront formés pour détecter les violences et apporter les bonnes réponses, accompagner les victimes.
 3. Informer et sensibiliser les chefs d'entreprises, sur les voies de recours possibles par tout moyen, en rendant obligatoire la communication par l'employeur sur le lieu de travail des contacts du défenseur des droits, de l'inspection du travail, du référent en médecine du travail et les référents internes à l'entreprise qui seront obligatoires
 4. Accompagner les victimes : des référents devraient être mis en place dans les entreprises (représentant élu du personnel) et dans les services de médecine du travail.
 5. Accompagner/conseiller les employeurs dans l'exercice de leur pouvoir disciplinaire : en cas de faits avérés, les auteurs de tels faits devront être sanctionnés par l'entreprise : mutation, licenciement selon la gravité des faits. En cas de besoin, les employeurs pourraient être orientés par leur DIRECCTE sur la sanction appropriée. Un guide pratique devrait être élaboré afin de clarifier les sanctions adaptées à chaque situation.

Parmi les 15 actions, certaines nécessiteront des mesures législatives pour être mise en place. Elles seront reprises dans le cadre de la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Bulletins de paie : de nouveaux modèles officiels

Les modèles officiels de bulletins de paie sont modifiés (avec différentes dates d'entrée en vigueur) suite à la suppression de la cotisation maladie salariale (janvier 2018) et de la cotisation salariale d'assurance chômage (octobre 2018). Ces modèles sont à nouveau modifiés en raison du prélèvement à la source et de la fusion des régimes de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) en janvier 2019.

Arrêté du 9 mai 2018 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail

Procédure de dépôts des accords collectifs : des précisions

Un Décret précise la procédure de dépôt des accords collectifs conclus dans le secteur privé en modifiant certains articles du Code du travail. Cette disposition vise à donner un accès grand public aux accords d'entreprise par le biais d'une plateforme nationale. Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Décret 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs

Rapport d'activité 2017 du Défenseur des droits : principaux constats

Avec 5405 saisines en 2017, le Défenseur des droits note une augmentation de 3,9 % des réclamations pour des discriminations par rapport à 2016. Les 5 critères les plus représentés sont l'origine, le handicap, l'état de santé, les activités syndicales et la grossesse. Le Défenseur des droits conduit certaines actions de soutien, d'alerte des institutions et de sensibilisation.

Rapport annuel d'activité 2017 du Défenseur des droits.

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
SARL 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