



VEILLE JURIDIQUE

Prévention des agissements sexistes

La prévention des agissements sexistes (« tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ») est ajouté dans les principes généraux de prévention du Code du travail ainsi que concernant les missions du CHSCT. En effet, le CHSCT peut notamment proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel. La loi Travail y ajoute les actions de prévention des agissements sexistes.

Dorénavant, l'employeur est tenu à une obligation de prévention des agissements sexistes dans son entreprise et, quand il existe, le règlement intérieur doit non seulement rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel, mais également celles prohibant les agissements sexistes.

Par ailleurs, le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes vient de lancer une plateforme en ligne sexismepasnotregenre.gouv.fr, destinée à déposer des témoignages par le biais des réseaux sociaux ; retrouver les initiatives labellisées contre le sexisme ; connaître les chiffres clés ; s'informer sur les recours juridiques possibles face à certains actes sexistes *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

Les missions du CHSCT sont étendues...suite :

Les missions du CHSCT sont étendues : dorénavant, le CHSCT doit aussi contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle. Concernant son fonctionnement, il est prévu que la mise à disposition régulière et actualisée des informations récurrentes transmises au CE et au CHSCT dans la base de données économiques et sociales (BDES) vaut communication au CHSCT des rapports et information périodiques. *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016*.

Loi travail : parution de l'échéancier de mise en application de la loi

L'échéancier indicatif de mise en application de la loi travail est paru. Il indique les textes législatifs à paraître pour les prochains mois et jusqu'en 2019. La publication de la très grande majorité des décrets est prévue avant la fin de l'année 2016. Cependant, certains articles de la loi travail sont d'application immédiate (par exemple l'allongement du crédit d'heures des délégués syndicaux, les forfaits en heures et en jours, les congés pour événements familiaux, etc...).

DSN et information des salariés

La DSN a pour but de simplifier les déclarations en matière de paie. Le passage à la DSN impose à l'employeur d'informer les salariés des conséquences en matière de gestion administrative du personnel et en matière de protection des données personnelles. Il doit informer les salariés :

- sur les données personnelles accessibles via la DSN (leur nom, le détail de leur rémunération, etc.) ;
- sur les modalités d'exercice du droit d'accès et du droit de rectification des données.

À cet effet, il existe une fiche d'information destinée aux salariés sur le site www.dsn-info.fr que l'employeur peut leur transmettre. Il est conseillé après sa transmission de l'afficher dans l'entreprise sur les panneaux dédiés.

Aptitude au contact alimentaire des emballages : le Règlement 10/2011 est modifié

Le Règlement 2016/1416 modifie et rectifie le Règlement 10/2011. Il y a quelques modifications, par exemple : les modifications à la liste des substances autorisées ; la nouvelle limite de migration spécifique pour l'aluminium ; les changements à la spécification du simulant de denrées alimentaire D2.

Règlement (UE) 2016/1416 de la commission du 24 août 2016 portant modification et rectification du règlement (UE) n° 10/2011 concernant les matériaux et objets en matière plastique destinés à entrer en contact avec des denrées alimentaires.

Nouvelles modalités de dépôt du contrat de professionnalisation

Les modalités de dépôt des contrats de professionnalisation auprès des OPCA sont simplifiées depuis le 1^{er} septembre. Désormais, le contrat de professionnalisation (et le document annexé précisant les objectifs, le programme etc...) doit être déposé au moyen du portail de l'alternance (<http://www.alternance.emploi.gouv.fr/>). C'est par ce portail que les décisions de refus ou d'accord de prise en charge par l'OPCA vont être notifiées et qu'elles seront adressées à la DIRECCTE.

Emissions des moteurs diesel : une aide pour protéger les salariés des garages

L'assurance maladie vient de mettre en place une aide financière baptisée « Airbonus » pour aider les professionnels à l'achat ou à la rénovation de systèmes de protection contre les émissions des moteurs diesel. Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent en bénéficier. Les professionnels intéressés doivent transmettre un dossier avant le 15/07/2017 auprès de l'Assurance maladie.

Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, dossiers ICPE, évaluation et prévention des facteurs de pénibilité, 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