

Édito

Edito
Projet de loi santé au travail adoptée
p. 1

Actualités p.1
Ordonnance sur les règles de la négociation dans les fonctions publiques

Dossier Loi Santé au travail
p. 2 à 4

Activité partielle : mise à jour
p. 5

Le point sur l'index égalité professionnelle
p. 6

La proposition de loi sur la santé au travail a été adoptée en première lecture le 17 février 2021 : elle intègre 77 amendements (sur 400 déposés) dont celui visant à conserver la durée de la formation SSCT à 5 jours lors du renouvellement du mandat des représentants du personnel dans les entreprises d'au moins 300 salariés : le projet de loi prévoyait de l'abaisser à 3 jours ! Le Conseil d'État, dans son avis, a signifié que certaines mesures devront être définies par décret.

Cette proposition de loi visant à "renforcer la prévention en santé au travail" transpose l'essentiel des mesures de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail conclu le 10 décembre entre les partenaires sociaux (voir notre lettre n° 39). Elle doit entrer en vigueur au plus tard le 31 mars 2022.

Ce projet de loi détaille le nouveau passeport de prévention (article 3) qui soulève de nombreuses inquiétudes : regroupant et traçant l'ensemble des formations santé et sécurité suivies par le salarié, le risque pointé par certains est de transférer la responsabilité sur le salarié en cas d'AT ou d'atteinte à la santé et de faire de ce passeport un outil juridique pour les employeurs.

Parmi les autres points ne faisant pas consensus, le transfert d'une partie des visites médicales vers un médecin praticien « correspondant » formé à la santé au travail afin de combler certaines désertifications territoriales alors que la pénurie concerne également la médecine de ville.

D'autres mesures conformes à l'ANI portent sur :

- La conservation du DUERP dont la durée minimale est fixée à 40 ans suite à un amendement adopté ; cette durée prend en compte le délai d'émergence potentielle d'une maladie professionnelle, notamment les "cancers professionnels" les plus fréquents. Ce document et ses mises à jour devront être tenus à la disposition des salariés et transmis par l'employeur au service de santé au travail dont il dépend.
- De plus le DUERP et le PAPRI Pact fusionneront dans un seul document et le DUERP fera l'objet d'une consultation du CSE ; or, jusqu'à présent seul le PAPRI Pact était soumis à la consultation du CSE.
- La création d'une visite médicale de mi-carrière pour les salariés à l'âge de 45 ans.

Mais la grande nouveauté porte sur l'évaluation des risques incluant l'organisation du travail et la négociation QVT incluant la qualité des conditions de travail. Tout un programme !

Actualités

Une ordonnance du 17 février 2021 modifie les règles de la négociation d'accords collectifs dans les trois fonctions publiques :

Elle détermine, en fonction du niveau de négociation (national, local, ou à un échelon de proximité), les autorités compétentes et les organisations syndicales représentatives habilitées à engager des négociations. Elle prévoit la conclusion d'accords-cadres qui peuvent être communs aux 3 fonctions publiques ou spécifiques à l'une des trois, ou encore concerner des négociations engagées par un département ministériel ou les établissements publics qui en relèvent. Pour tous les autres niveaux de négociation, il est possible de conclure des accords de méthode préalables à l'engagement d'une négociation.

Sont réaffirmées les conditions du principe de faveur selon lequel un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord ne peut que préciser cet accord ou améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

AEPACT
Votre expert SSCT
Votre organisme de
formation agréé

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contat@aepact.com

Dossier projet de loi santé au travail

Rappelons les sept objectifs prioritaires figurant dans l'ANI :

1. Renforcer la prévention primaire au sein des entreprises
2. Définir l'offre de services à fournir aux entreprises et aux salariés
3. Développer l'accompagnement par les branches professionnelles
4. Mieux accompagner certains publics notamment vulnérables
5. Lutter contre la désinsertion professionnelle
6. Améliorer la qualité de vie au travail
7. Réorganiser la gouvernance et le financement de la santé au travail

Le projet de loi prévoit 4 axes de réforme :

- Renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail, notamment en renforçant le contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), en étendant les missions des services de santé au travail (SST) à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, ainsi qu'à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, notamment au titre de campagnes de vaccination et de dépistage, et en favorisant la participation de ces services aux structures locales de coopération sanitaire. Dans ce cadre, les **services de santé au travail deviennent les « services de prévention et de santé au travail » (SPST) ;**

- Améliorer la qualité du service rendu par les services de santé au travail, notamment en matière de prévention et d'accompagnement, à travers la mise en œuvre d'une **procédure de certification** et une révision de leurs règles de tarification, plus transparente et plus équitable pour les petites entreprises. Pour améliorer leur connaissance de l'état de santé des travailleurs, l'accès au dossier médical partagé est ouvert aux médecins du travail et aux infirmiers ;

- Renforcer l'accompagnement de certains publics, notamment vulnérables, et lutter contre la désinsertion professionnelle : dans chaque SPST, une cellule sera dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle. La proposition de loi prévoit le **développement des pratiques médicales à distance relevant de la télémedecine et de la téléexpertise pour le suivi des travailleurs**. Elle introduit également **une visite de mi-carrière professionnelle**. Enfin, elle améliore et étend le suivi en santé au travail des intérimaires, salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires comme des travailleurs indépendants et chefs d'entreprise non-salariés. Le dispositif de pré-reprise est revu afin d'améliorer les conditions de retour de congé maladie de longue durée ;

- Réorganiser la gouvernance de la santé au travail, en adaptant l'organisation interne aux SPST, en élargissant les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer une partie de ses missions à d'autres professionnels de santé du service et en renforçant le pilotage national. En particulier, la proposition de loi ouvre la possibilité de recourir à **des médecins praticiens correspondants** et consacre au niveau législatif le statut de l'infirmier en santé au travail. En ce qui concerne **le pilotage national, un comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) est institué au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail**, disposant de compétences étendues. Enfin, la proposition de loi augmente la durée minimale des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Les points clés de l'avis du Conseil d'État du 4 février 2021 sur le projet de loi

DUERP / Article 2 du projet de loi : le projet rehausse au niveau législatif l'existence du document unique d'évaluation des risques professionnels, document qui transcrit les résultats de l'évaluation que doit mener l'employeur en application de l'article L. 4121-3 du Code du travail. **Il fusionne ce document avec le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** prévu à l'article L. 2312-27 du même code. **Cette fusion porte sur deux documents dont l'objet et le champ sont différents.** Le Conseil d'État relève, en premier lieu, que **le programme annuel s'inscrit dans le cadre de la consultation sur la politique sociale prévue à l'article L. 2312-26 du Code du travail dont l'objet ne porte pas uniquement sur la prévention des risques professionnels mais également, comme l'indique l'intitulé du programme annuel, sur les conditions de travail. Il suggère que la mention de l'amélioration des conditions de travail soit réintroduite à l'article L. 2312-27 du Code du travail.** Il constate, en second lieu, que la consultation sur la politique sociale n'est aujourd'hui prévue que dans les entreprises de cinquante salariés au moins. **La proposition de loi a donc pour effet de rendre obligatoire l'adoption d'un programme annuel de prévention des risques** professionnels dans les entreprises d'un effectif inférieur. Le Conseil d'État considère que cette mesure nouvelle, qui s'imposera à un très grand nombre de petites et très petites entreprises, est justifiée par l'objectif de protection de la santé des travailleurs qu'elle poursuit. Il note, en outre, que l'article L. 4121-3 du Code du travail permet à un décret en Conseil d'État d'adapter la périodicité de la mise à jour du document unique dans les entreprises de moins de onze salariés.

La proposition de loi assigne un nouvel objet au document unique d'évaluation des risques professionnels qui devra « organiser la traçabilité collective des expositions ». Le Conseil d'État observe que cette traçabilité est assurée par la conservation des versions successives du document, que la proposition de loi impose conformément aux prévisions de l'accord national interprofessionnel. Il suggère d'indiquer que le document « assure » la traçabilité collective des expositions, pour éviter que la disposition ne soit lue comme imposant des mesures d'organisation dont la nature n'est pas précisée dans le texte. Enfin, **il est prévu que le comité social et économique apporte sa contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise. Il conviendrait de préciser l'articulation de cette contribution avec les attributions reconnues au comité par le 1° de l'article L. 2312-9 du code du travail, aux termes duquel il « procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ».**

Passeport prévention / article 3 du projet de loi : le projet de loi institue un « passeport prévention » destiné à recenser l'ensemble des formations suivies par les travailleurs et relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels. Pas davantage que l'accord national interprofessionnel dont elle reprend les stipulations, **la proposition de loi ne définit ni la nature des droits et des obligations qui seront attachés au passeport formation ni les personnes responsables de son alimentation et les conséquences en cas de manquement aux obligations en résultant.** Or, selon l'article 34 de la Constitution, la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical et il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution (décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, paragraphe. 11). Le Conseil d'État s'interroge également sur un éventuel rattachement de cet outil à l'actuel « passeport d'orientation, de formation et de compétences » intégré au compte personnel de formation et mentionné à l'article L. 6323-8 du Code du travail. Par suite, il estime que **la proposition de loi devrait préciser les caractéristiques essentielles du passeport prévention. Si l'option d'un rattachement au compte personnel de formation était retenue, il appartiendrait ainsi au législateur de désigner les personnes responsables de l'alimentation de ce compte.**

Visite de reprise / article 18 : est portée au niveau législatif l'existence des visites de préreprise et de reprise. La première, qui est facultative, doit être réalisée par un médecin du travail tandis que la seconde, qui est obligatoire, peut l'être par un professionnel de santé au travail. **La visite de reprise ayant pour objet de s'assurer que l'état de santé du salarié lui permet de rejoindre son poste et pouvant, à ce titre, déboucher sur un avis d'aptitude, le Conseil d'État estime qu'elle ne devrait pouvoir être effectuée que par des professionnels dont les missions les autorisent à réaliser une analyse clinique et à formuler un diagnostic.**

Élargissement des missions dévolues aux services de santé au travail / article 4 : élargit le champ des missions dévolues aux services de santé au travail. Afin de décloisonner les champs de la santé publique et de la santé au travail, il prévoit notamment que les **services de santé au travail « participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage ».** Le Conseil d'État observe que cette **disposition n'est pas pleinement cohérente avec la règle générale** fixée au premier alinéa de l'article L. 4622-2 selon laquelle les services de santé au travail « ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». **Il estime qu'il conviendrait donc soit de préciser que la nouvelle mission s'exerce dans la limite définie au premier alinéa, soit de modifier cet alinéa pour remplacer le terme « exclusive » par le terme « principale ».**

Dispositions relatives aux missions des professionnels de santé / articles 21, 23 et 24 : le Conseil d'État considère que les missions déléguées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire et, en particulier, à l'infirmier devraient demeurer, comme le prévoient les textes réglementaires actuels, **exercées sous l'autorité du médecin du travail et dans la limite des compétences reconnues à chaque catégorie de professionnel de santé concerné par le code de la santé publique.** Pour les mêmes motifs, une délégation de la mission « de coordination et d'animation » de l'équipe pluridisciplinaire (article 24, 1°, a) ne devrait être envisagée, comme l'autorise d'ailleurs déjà la rédaction actuelle de la loi, que de manière ponctuelle et partielle, et sous la responsabilité du médecin du travail. **Ces considérations conduisent le Conseil d'État à privilégier une suppression de l'article 24, au bénéfice de précisions à apporter par voie réglementaire.**

Accès du médecin du travail au dossier médical partagé / articles 11 et 12 : Le Conseil d'État estime nécessaire de **compléter les garanties d'accès en prévoyant qu'aucune conséquence ne saurait être tirée du refus du salarié d'autoriser le médecin du travail à accéder à son dossier médical partagé.** Il recommande en outre que les informations dont le médecin du travail prend connaissance en consultant le dossier médical partagé du salarié soient exclues de celles qu'il est tenu, en cas de litige, de communiquer au médecin mandaté par l'employeur, en application de l'article L. 4624-7 du Code du travail, mesure qui assurerait une conciliation entre le droit au respect de la vie privée et le principe du contradictoire.

Focus sur l'article 2 du projet de loi

Amendements adoptés par la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale

Article 2 : Amélioration des conditions d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du document unique d'évaluation des risques professionnels

- Intégration de « l'organisation du travail » dans le champ des risques professionnels devant faire l'objet d'une évaluation préalable et d'actions de prévention ;
- Consultation du CSE sur le DUER et sur sa mise à jour ;

- Rationalisation de la procédure de conservation et de mise à disposition du DUERP, en prévoyant une durée de conservation compatible avec l'émergence potentiellement tardive de maladies liées à des expositions professionnelles, ainsi qu'un accès des personnes et instances ayant un intérêt particulier ;

Article 2 bis (nouveau) : Intégration, dans la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail, de dispositions supplétives relatives à la **négociation sur la qualité des conditions de travail** ;

Article 2 ter (nouveau) : Introduction de mesures visant une meilleure protection des travailleurs en situation de poly-exposition, c'est-à-dire exposés cumulativement à plusieurs agents chimiques dangereux ou à un agent chimique dangereux et à un autre risque professionnel, dont l'effet combiné est particulièrement nocif pour la santé.

Modifications du code du travail à venir

1° Le 2° de l'article L. 2312-27 est ainsi rédigé : « 2° Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mentionné au III de l'article L. 4121-3-1. » ;

2° L'article L. 4121-3 est ainsi modifié :

Article L4121-3 actuel : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement de lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées.

Nouveau : a) (nouveau) À la première phrase du premier alinéa, après le mot : « installations », sont insérés les mots : « dans l'organisation du travail » ; a) Le même premier alinéa est complété par quatre phrases ainsi rédigées : « Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, apportent leur contribution à l'analyse des risques professionnels dans l'entreprise. Le service de prévention et de santé au travail apporte son aide à l'évaluation des risques professionnels, particulièrement lors de l'élaboration d'un projet de restructuration. L'employeur peut également solliciter le concours du salarié mentionné ou des salariés mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4644-1. **Le CSE est consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour.** » ; b) Au dernier alinéa, les mots : « par les dispositions réglementaires prises » sont supprimés ;

3° Après le même article L. 4121-3, il est inséré un article L. 4121-3-1 ainsi rédigé : « Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, assure la traçabilité collective de ces expositions et comprend les actions de prévention et de protection qui en découlent, regroupées dans un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. « II. – L'employeur transcrit et met à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. « Les organismes et instances mis en place par la branche peuvent accompagner les entreprises au moyen de méthodes appropriées aux risques considérés et de documents d'aide à la rédaction. « III. – Les résultats de cette évaluation débouchent sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui : « 1° Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ; « 2° Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ; « 3° Comprend un calendrier de mise en œuvre. « IV. – **Le DUERP et ses versions successives sont conservés** par l'employeur et tenus à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. **La durée, qui ne peut être inférieure à quarante ans**, et les modalités de conservation et de mise à disposition du document ainsi que la liste des personnes et instances sont fixées par décret en Conseil d'État. « V (nouveau). – Le DUERP est transmis par l'employeur au service de prévention et de santé au travail auquel il est affilié, à chaque mise à jour. »

Article 2 bis (nouveau) : la sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est complétée par un **article L. 2242-19-1** ainsi rédigé : « Art. L. 2242-19-1. – **La négociation peut également porter sur la qualité des conditions de travail**, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels. »

Article 2 ter (nouveau) : la quatrième partie du code du travail est ainsi modifiée : 1° L'article L. 4412-1 est complété par les mots : « en tenant compte des situations de poly-expositions » ; 2° (Supprimé).

Activité partielle : le ministère du Travail a actualisé son questions-réponses

La durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle portée à 6 mois

À compter du 1er juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle sera accordée pour une période de trois mois renouvelables dans la limite de six mois sur une période de référence de douze mois consécutifs. Les compteurs commenceront à courir à partir de cette date, et ce quelle que soit la date d'autorisation. Autrement dit, si une entreprise a déjà bénéficié d'une période d'activité partielle avant cette date, il n'en sera pas tenu compte pour le calcul des six mois. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 30 juin 2021 pour une durée allant au-delà du 1er juillet 2021, la période d'autorisation intervenant au-delà du 1er juillet s'imputera sur la durée maximale d'autorisation de six mois.

Délai pour demander le versement de l'allocation d'activité partielle

Depuis le 1er janvier 2021, l'employeur doit faire sa demande dans un délai de six mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle. Le délai de prescription varie selon la date de fin de l'autorisation, de la manière suivante :

- L'employeur dont la fin de la période d'autorisation est postérieure au 1er janvier 2021 devra adresser la demande de paiement de l'allocation d'activité partielle dans les six mois suivant la fin de la période autorisée ;
- L'employeur dont la fin de la période d'autorisation est antérieure au 1er juillet 2020 devra adresser la demande de paiement de l'allocation d'activité partielle dans les douze mois suivant la fin de la période autorisée ;
- L'employeur dont la fin de la période d'autorisation est comprise entre le 1er juillet et le 31 décembre 2020 devra adresser la demande de paiement de l'allocation d'activité partielle avant le 1er juillet 2021.

Les employeurs qui ont mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à six mois bénéficient d'un délai de six mois supplémentaires pour faire la demande de paiement.

De nouvelles obligations (qui ne concernent que les personnes morales de droit privé employant plus de 50 salariés et qui ont bénéficié de l'APLD au titre de l'année 2021) en contrepartie du versement par l'État des allocations au titre de l'activité partielle de longue durée

Depuis le 1er janvier 2021, les employeurs qui ont bénéficié de l'activité partielle, sont tenus :

- D'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre ;
- De publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail ;
- De communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission "Plan de relance", dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Mise à jour les nouveaux taux de prise en charge de l'activité partielle selon la catégorie dans laquelle entre l'entreprise) :

- **Montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur** : le taux actuellement en vigueur est maintenu jusqu'au 31 mars 2021 : 60 % du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 60 % de 4,5 SMIC, avec un plancher à 8,11 euros (hors secteurs protégés et entreprises recevant du public et fermées sur décision administrative qui bénéficient d'une majoration). À compter du 1er avril 2021, le taux de l'allocation horaire versée à l'employeur sera de 36 % du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,30 euros.
- **Montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par son employeur** : du 1er janvier 2021 au 31 mars 2021, le taux horaire de l'indemnité est de 70 % du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC. À compter du 1er avril 2021, les salariés placés en position d'activité partielle perçoivent une indemnité à hauteur de 60 % minimum de leur rémunération antérieure brute, dans la limite de 60 % de 4,5 SMIC. L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation. Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Rappelons que le CSE doit être consulté sur la mise en place de l'activité partielle : cela concerne également son évolution par activité, l'effectif concerné, les taux d'activité et l'organisation au sein des équipes.

Index égalité professionnelle

Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chaque année au 1^{er} mars.

Obligation légale, l'index permet aux entreprises de mesurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein de leur structure. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées. Un décret, à paraître "prochainement" devrait obliger les entreprises à rendre plus "visible" la note sur leur site internet à partir du mois de mai 2021. Le texte devrait également prévoir la publication, à partir du 1^{er} juin, des sous-composantes de leur note, et pas seulement leur note globale. Cette obligation vaut actuellement pour les entreprises de 50 salariés et plus, qui bénéficient directement des crédits ouverts du Plan de relance, conformément à la loi de finances pour 2021.

Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur les critères suivants :

- Écart de rémunération femmes-hommes ;
- Écart de taux d'augmentations individuelles ;
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
- Écart de taux de promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Chaque année, l'employeur doit :

1. Calculer son index ;
2. Le déclarer à l'inspection du travail ;
3. Publier la note de l'index sur son site internet (ou, à défaut de site internet, la transmettre aux salariés par tout moyen), et communiquer le détail des résultats obtenus au comité social et économique (CSE) via la base de données économiques et sociales (BDES).

Les indicateurs, ainsi que le niveau de résultat, sont mis à la disposition du comité social et économique, annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente. Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (C. trav., art. D1142-5).

Des pénalités pouvant atteindre 1 % de la masse salariale sont prévues si la note minimale de 75 points n'est pas atteinte au bout de 3 ans (à partir de la publication de la 1^{re} note ou si l'entreprise ne publie pas son index).

70 % des entreprises de plus de 50 salariés ont publié leur note au 1^{er} mars 2021, contre 59 % l'année dernière, selon le bilan communiqué hier par le ministère du travail. La note moyenne, toutes catégories confondues, augmente, elle, d'un point, passant de 84 à 85 sur 100, soit dix points au-dessus du minimum requis. Deux indicateurs sont pointés : 3 000 entreprises n'ont pas respecté les réévaluations salariales dues aux salariées de retour de congé maternité, quand les augmentations, générales ou individuelles, ont eu lieu durant leur absence. Cette obligation, qui date de 2006, n'est pas honorée dans 13 % des cas. Le ministère a identifié 177 entreprises de plus de 250 salariés ayant obtenu systématiquement la note minimale (0) à cet indicateur depuis trois ans.

Egalité professionnelle, un sujet de consultation et de négociation

Rappelons que le CSE est informé et consulté chaque année sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; cette consultation est incluse dans celle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2312-26 à C. trav., art. L. 2312-35). Dans le cadre du recours à l'expertise prévu par le code du travail, l'index égalité fait l'objet d'une vérification et d'une analyse.

Parallèlement, une négociation obligatoire annuelle (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) sur la QVT et l'égalité professionnelle doit être engagée. En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation (C. trav., art. L. 2242-1) 2242-1), l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.