



## Editorial

# LES INDICES ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES À L'ÉPREUVE DE LEUR PUBLICATION

**Le décret n°2022-243 du 25 février 2022 publié au JO du 26 février, fixe les règles de publication de mesures correctives et objectives de progression concernant les indices d'égalité hommes-**

**femmes dans les entreprises d'au moins 50 salariés.**

Dès lors qu'une entreprise franchit le seuil de 50 salariés, elle a 3 ans pour publier son index et appliquer l'ensemble des

règles ci-dessus énumérées. Le décret précise que si l'entreprise comporte dès sa création au moins 50 salariés, elle est immédiatement soumise à l'obligation de calculer l'index.

L'index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises de mesurer leurs résultats en matière d'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Cet index est constitué de plusieurs indicateurs calculés et évalués

(suite en page 2)

Bulletin à diffusion interne exclusivement réservé aux clients des associés du GROUPE J.S.A. - Conception : Otc 02 47 51 83 00 - Crédits photos : Adobe Stock

## Sommaire

ÉDITORIAL .....	1 À 3
JURISPRUDENCE .....	3
ACTUALITÉ .....	4

Votre JSA Infos vous est communiqué par :

**RINGLÉ ROY & ASSOCIÉS**  
46 RUE SAINT JACQUES  
13006 MARSEILLE



selon un barème allant de 0 à 100 points.

Pour rappel, ces entreprises avaient jusqu'au 1er mars 2022 pour calculer et publier leurs résultats obtenus à cet index au titre de l'année 2021.

**Une fois cet index publié, l'entreprise peut être amenée à devoir mettre en œuvre des mesures correctives (si moins de 75 points) ou des objectifs de progression (si index entre 75 et 85 points)**

## LES MESURES CORRECTIVES

Article L. 1142-9 code du travail

La Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 pour l'égalité économique et professionnelle (dite « Loi RIXAIN ») impose, dans le cadre du renforcement des obligations de publication liées

à cet index, aux entreprises dont la note globale est inférieure à 75 points, de publier les mesures de correction déterminées par accord ou décision unilatérale.

Ces mesures de correction qui doivent être adéquates et pertinentes, sont à définir lors de la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et à défaut, par décision unilatérale de l'entreprise, dans le but de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans. L'entreprise a l'obligation de publier ces mesures de correction sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, et sur la page concernant le score global et les résultats de chaque indicateur de l'index. À défaut elle doit le communiquer à l'ensemble des salariés et en justifier.

Ces mesures de correction contenues dans l'accord ou la décision unilatérale

préalablement déposées auprès de l'administration du travail via la plateforme « télé accords » doivent rester consultables jusqu'à ce que l'entreprise ait un niveau de résultat au moins égal à 75 points, elles doivent également être portées à la connaissance des salariés par tout moyen en interne.

L'entreprise doit également transmettre les mesures de correction envisagées via le site « index egapro » utilisé pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ces différents indicateurs.

L'entreprise n'oubliera pas de les mettre à disposition du CSE via la BDESE.

## LES OBJECTIFS DE PROGRESSION

Article L. 1142-9-1 code du travail

Le décret de février 2022 précise que lorsque la note

globale est inférieure à un seuil de 85 points, l'entreprise doit fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces objectifs, définis par accord ou décision unilatérale, doivent être également publiés sur le site internet de l'entreprise, déposés auprès de l'administration du travail et rester consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. Ils suivent le même parcours que les mesures de correction pour un indice inférieur à 75.

Un délai est laissé aux entreprises conservant le score de 2022 inférieur à 75 ou 85 points pour remplir ces obligations, elles ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour publier les objectifs de pro-

gression, les mesures de correction et de rattrapage le cas échéant et transmettre lesdits documents au CSE et sur index egapro.

Ce même délai est accordé aux entreprises bénéficiaires du plan « France relance ».

## SANCTIONS

Lorsque le score de l'entreprise est inférieur à 75 points, elle bénéficie d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité et atteindre ce score. Les entreprises de 1000 salariés et plus y sont donc désormais soumises alors que celles de 50 à 249 salariés le seront au 1er mars 2023.

La pénalité qui peut s'élever à un maximum de 1 % des revenus d'activité servant de base aux cotisations de la sécurité sociale est décidée par la DRIEETS sur rapport de l'inspecteur du travail qui constate un résultat durablement insuffisant. La DRIEETS doit prendre en compte les observations de l'employeur relatives aux efforts réalisés, mais également des problèmes rencontrés et peut lui accorder un délai supplémentaire pour atteindre ce score de 75 points ou décider d'une pénalité en fonction des éléments qui lui ont été com-

muniés, il sera donc retenu que sous les 75 points des mesures de correction sont à mettre en œuvre, et que en deçà de 85 points les objectifs de progression doivent être déterminés par l'entreprise.

Il sera utilement rappelé qu'un simulateur-calculateur ainsi qu'un dispositif d'accompagnement gratuit pour les entreprises a été mis en place pour les entreprises de 50 à 250 salariés, les DRIEETS ayant, par ailleurs, instauré, dans chaque région, ont mis en place des référents égalité professionnelle et des « ambassadeurs » de l'égalité professionnelle ont été nommés

Les entreprises déficientes ont, d'ores et déjà, été identifiées lorsque leurs évaluations sont insuffisantes, avec mise en place du processus de sanction décrit ci-dessus.

Par ailleurs, un certain nombre de sociétés échappe à ces obligations, dès lors que cet index est « incalculable », en effet l'indicateur sur les écarts de rémunération ne peut être renseigné que s'il porte sur au moins 40 % de l'effectif.

## Jurisprudence

# TARIFICATION AT-MP DÉFINITION DE LA NOTION « FONCTIONS SUPPORT DE NATURE ADMINISTRATIVE »



Par un arrêt de la 2e civile du 27 janvier 2022 n°20-20764FB, la Cour de cassation est venue préciser la notion de « fonctions support de nature administrative dans des locaux non exposés aux autres risques relevant de la même entreprise ». Cette catégorie de salariés peut se voir appliquer un taux AT-MP spécifique (plus faible)

Comme on pouvait s'y attendre, il s'agit des tâches de gestion administrative communes à toutes les entreprises telles que le secrétariat, l'accueil, la comptabilité, les affaires juridiques, la gestion financière et les ressources humaines. Les juges ont exclu de cette catégorie les assistants de travaux, assistants du service études ou assistants techniques s'agissant d'une entreprise de secteur du

bâtiment ; les conditions requises ayant été jugées non remplies pour pouvoir bénéficier de ce que avant 2020, était dénommé « taux bureau » ; sont donc exclus les salariés ayant des missions spécifiques qui requièrent une technicité et une connaissance du secteur pour être menées à bien y compris lorsque ces missions sont principalement effectuées depuis un bureau.

Dès lors les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 149 salariés peuvent demander l'application d'une tarification propre lorsqu'elles emploient dans un établissement distinct des dites fonctions support de nature administrative.



# NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE

La branche de la métallurgie vient de signer le 7 février dernier une convention collective unique en gestation depuis plus de 5 ans. La Convention Collective Nationale de la Métallurgie (CCNM) et deux accords autonomes (sur la santé et la qualité de vie au travail, et celui sur la gouvernance du

nouveau régime de protection sociale complémentaire de la branche) qui apportent des droits nouveaux et renforcés pour les salariés ont vocation à remplacer les accords nationaux et les 76 conventions collectives territoriales applicable dans les entreprises de la métallurgie.

La classification des emplois de la branche est complètement refondue avec un système unique reposant sur l'analyse de l'emploi réellement tenu par le salarié. Un nouveau système de protection sociale avec la création d'un régime de branche commun est également mis en place.

L'objectif est une entrée en vigueur au 1er janvier 2024 à l'exception de la protection sociale qui devrait entrer en vigueur au 1er janvier 2023 dès lors que le texte obtiendra l'extension du ministère.

Si les nouvelles dispositions ont pour vocation à s'appliquer sur l'ensemble du territoire, il convient de préciser que des spécificités locales pourront continuer à perdurer si des négociations aboutissent avant le 30 juin 2022 à la signature d'accords autonomes. Un travail important notamment au niveau de la mise en place de la nouvelle classification attend les DRH de cette branche, qui peut aussi négocier des accords de méthodes pour en assurer le déploiement.

Il est à noter que 10 accords nationaux restent en vigueur en application de ce nouveau texte.



JSA C'EST AUSSI  
LE SITE INTERNET  
*www.j-s-a.eu*

