



AFIRMINFO

MAI 2011

La Citation à méditer :

Je préfère bien faire et ne pas être remercié que de mal faire et ne pas être sanctionné. *Caton l'Ancien.*

VEILLE JURIDIQUE

Egalité professionnelle Hommes/Femmes : bientôt des pénalités

La loi 2010-1330 du 9 Novembre 2010 crée de nouvelles obligations aux employeurs :

- Obligation de négocier sur le thème de l'emploi des salariés âgés.
- Obligation de prévenir la pénibilité au travail

➔ Obligations concernant l'égalité professionnelle hommes/ femmes :

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises, à partir du 1er janvier 2012, à une pénalité financière lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise remis chaque année au comité d'entreprise. *Art.L.2242-5-1*

Le rapport établit notamment un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant des indicateurs et objectifs de progression, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et elle est tenue à la disposition de toute personne qui la demande. *Art L2323-57*
Le montant de la pénalité est au maximum de 1 % de la masse salariale nette.

Mesure de prévention absente ou insuffisante = Majoration de cotisation AT/MP

L'arrêté du 9 décembre 2010 relatif à l'attribution de ristournes sur la cotisation ou d'avances ou de subventions ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles fixe les conditions d'application des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010, ainsi, entre autres dispositions, l'employeur peut se voir imposer une majoration de cotisation supplémentaire si dans un délai de 3 ans à compter de la date d'imposition de la cotisation supplémentaire, la CARSAT constate au sein du même établissement l'absence ou l'insuffisance d'une mesure de prévention de même nature que celle qui a donné lieu à une première cotisation supplémentaire. Cette décision est soumise à l'avis favorable du CTR (comité technique régional) qui détermine le montant de majoration qui ne peut être inférieur à 50 % de la cotisation normale. Par la suite le montant de la cotisation supplémentaire sera automatiquement porté à 200 % de la cotisation normale si l'employeur n'a pas pris l'une des mesures prescrites initialement par la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail).

Evaluation de la pénibilité, assistance à la mise en place d'actions sur l'emploi des seniors, accompagnement dans la mise en œuvre des mesures de prévention... AFIRM vous assiste selon vos besoins.

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