



Vincent Le Faucheur – Avocat

Egalité professionnelle & Pénibilité

Deux nouvelles obligations assorties de pénalités financières entrent en vigueur au **1er janvier 2012**

La loi du 9 novembre 2010 impose aux entreprises, à compter du 1^{er} janvier 2012, de mettre en place un plan d'action portant sur l'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité au travail. A défaut, elles sont redevables d'une pénalité financière à hauteur de 1% de la masse salariale.

Optima Avocats Conseils vous accompagne dans la mise en œuvre opérationnelle de ces plans d'actions

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle ...

Les entreprises sont-elles toutes concernées ?

Toutes les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent mettre en place, à compter du 1^{er} janvier 2012, un plan d'action.

Quelles conséquences si mon plan d'action ne contient pas toutes les mentions obligatoires ?

Dès lors que le plan d'action ne contient pas les objectifs et les mesures imposés par les textes, la pénalité est due.



Quelles sont les mentions que doit contenir mon plan d'action ?

Le plan d'action doit intégrer un **rapport de situation comparée** et contenir **obligatoirement** :

- Un engagement de l'entreprise sur deux (2) ou trois (3) domaines d'action (en fonction de l'effectif) ;
- des objectifs de progression, des mesures permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs d'évaluation.

Faut-il réaliser un rapport de situation comparée avant d'établir un plan d'action ? Oui

Le rapport de situation comparée est un **préalable obligatoire** avant la réalisation du plan. Il doit contenir des indicateurs fixés par les textes (article L2323-47 al2 du code du travail).

Faut-il réaliser obligatoirement une synthèse du plan d'action ? Oui

La synthèse est non seulement **obligatoire** mais elle doit également **être affichée** dans l'entreprise et **diffusée** sur le site internet de cette dernière. Cette synthèse est un document distinct du plan d'action.

Le plan d'action sur la pénibilité ...

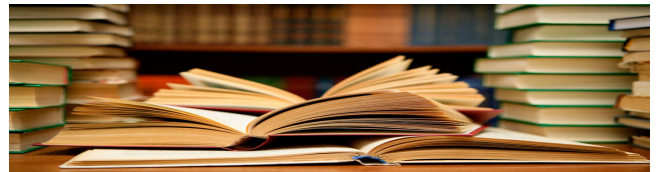
Sont concernées les entreprises employant **au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe** et pour lesquels, **au moins 50% de salariés** sont exposés aux facteurs de risques professionnels.

Quels seront les salariés concernés ?

Ce plan d'action ne concerne que les salariés permanents.

Faut-il établir un plan de prévention pour le personnel permanent ? Oui

Le personnel permanent des entreprises de travail temporaire affecté à des activités dites de **bureau ou activités administratives sédentaires** (assistante d'agence, comptable ...) est concerné par les risques professionnels liés notamment aux postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.



Comment réaliser le plan de prévention de la pénibilité ?

L'entreprise est tenue à une obligation de sécurité de résultat dans le cadre de la prévention des risques professionnels. A ce titre, elle doit :

- Réaliser un diagnostic préalable des situations de pénibilité du personnel permanent concerné ;
- Elaborer le plan de prévention qui contient les mesures à mettre en œuvre ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre. Le plan d'action doit préciser le cadre et les indicateurs retenus permettant d'observer le résultat escompté.

Vincent Le Faucheur