



Les obligations RH des entreprises en 2010

Obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus de se doter d'un dispositif en faveur de l'emploi des seniors avant le 1er janvier 2010, nécessité d'ouvrir des négociations sur le stress pour les entreprises de plus de 1 000 salariés avant le 1er février 2010, sur contribution à l'Agefiph pour les entreprises n'ayant mis en place aucun dispositif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap... Voici un rappel des obligations auxquelles nos entreprises seront soumises dans le domaine RH pour le début de cette année 2010.

- ❖ **STRESS.** Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent ouvrir des négociations sur le stress et décliner l'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008. À défaut d'accord, ces négociations doivent mener à un diagnostic et **un plan d'action avant le 1er février 2010**. Un premier bilan de ces négociations sera réalisé en février 2010 et présenté devant le COCT.

La liste des entreprises qui auront négocié, ou qui ne l'auront pas fait, sera publiée, ainsi que les résultats de ces négociations, sur les sites des services déconcentrés de l'État (Ministère du Travail). Une « transparence absolue » qui vise à faire pression sur les entreprises, selon le ministère du travail.

Les PME et les TPE ne sont pas pour l'instant soumises à cette obligation de négociation. Toutefois, elles pourraient être associées, notamment par le biais du forum des bonnes pratiques ou par la réalisation d'un guide de synthèse de ces pratiques. Le seuil des 1 000 salariés pourrait être abaissé après le premier bilan de février 2010.

- ❖ **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.** Aucune nouvelle mesure d'application directe dans les entreprises n'est prévue pour l'heure en matière d'égalité professionnelle. Toutefois, une proposition de loi UMP envisage d'imposer la parité dans les conseils d'administration des sociétés cotées. La proposition de loi doit être discutée à l'Assemblée nationale le 19 janvier 2010.

En outre, le ministre du Travail a demandé aux partenaires sociaux d'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur le travail à temps partiel, le temps partiel familial et la mise en place d'un entretien de conciliation entre vie personnelle et professionnelle, les conditions de la négociation collective sur ce sujet et la représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel. À l'issue des négociations, qui devraient s'achever avant la fin avril 2010, « le gouvernement sera en mesure, au second semestre, de présenter un projet de réforme, qui en déclinera les résultats »

- ❖ **SENIORS.** La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 impose aux entreprises de 50 salariés et plus de se doter d'un dispositif en faveur de l'emploi des seniors. À défaut, elles se verront infliger une sanction équivalente à 1 % de la masse salariale. Toutefois, les entreprises de 50 à 299 salariés sont exonérées de cette pénalité si elles sont couvertes par un accord de branche validé et étendu.

Le ministère du Travail a décidé d'accorder un délai supplémentaire de trois mois aux entreprises de 50 à 300 salariés qui ne seraient couvertes ni par un accord d'entreprise, ni par un plan d'action unilatéral, ni par un accord de branche relatif à l'emploi des seniors au 31 décembre 2009, pour se mettre en conformité avec la loi.

Des « souplesses » sont prévues dans la mise en œuvre de la pénalité « emploi des seniors » applicable à compter du 1er janvier 2010 par une [circulaire interministérielle du 14 décembre 2009](#). Cette circulaire, qui vient d'être mise en ligne par la DSS sur le portail de la sécurité sociale, précise les éléments utiles au recouvrement et au contrôle de l'application de cette pénalité de 1 % de la masse salariale, notamment ses modalités de calcul et de paiement. Cette circulaire est disponible sur les sites <http://www.securite-sociale.fr> et <http://www.emploiesseniors.gouv.fr>

- ❖ **MISE À LA RETRAITE.** Par ailleurs, la mise à la retraite d'office d'un salarié est désormais interdite avant 65 ans. À partir de 65 ans et jusqu'à 70 ans, elle est désormais conditionnée au consentement individuel du salarié.

- ❖ **HANDICAP.** À compter du 1er janvier 2010, la contribution à l'Agefiph est fixée forfaitairement à 1 500 fois le Smic horaire par poste non pourvu pour les entreprises qui, pendant une période supérieure à trois ans, n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, n'ont passé aucun contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec une entreprise adaptée ou un organisme du milieu protégé ou n'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en place d'un programme annuel ou

pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Cependant, l'application de la sur contribution pourrait être reportée jusqu'en juillet 2010 pour les PME de 20 à 49 salariés.

- ❖ **DIVERSITÉ.** Les entreprises pourraient être prochainement tenues d'inclure dans le bilan social des informations relatives à la diversité. Le gouvernement renvoie cependant aux partenaires sociaux le soin de « s'accorder sur le contenu définitif des mesures à prendre ».

- ❖ **NÉGOCIATION SALARIALE / CONDITIONNALITÉ.** Les entreprises qui n'ont pas respecté au cours de l'année 2009 leur obligation d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires s'exposent à une diminution des réductions et exonérations de charges sociales dont elles bénéficient (« allègement Fillon », exonérations ZRR, ZFU, bassins d'emploi à redynamiser). En effet, la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail instaure un dispositif de conditionnalité des exonérations de charges sociales pour inciter les entreprises à négocier sur les salaires. Ainsi, les entreprises concernées devront opérer une diminution de 10 % sur le tableau récapitulatif des cotisations de 2009 en janvier 2010. Si les entreprises ne respectent pas non plus leur obligation en 2010 et 2011, elles seront totalement privées du bénéfice des allègements et exonérations auxquels elles peuvent prétendre en 2011.

- ❖ **RETRAITE PROGRESSIVE.** Le dispositif de retraite progressive est prolongé pour un an, jusqu'au 31 décembre 2010 par un décret n°2009-1737 du 30 décembre 2009 publié au JO du 31 décembre 2009. Ce dispositif est destiné à faciliter la transition entre activité et retraite. Il permet à un assuré âgé de plus de 60 ans de cumuler une activité à temps partiel avec une fraction de sa pension de retraite. Il est ouvert aux assurés disposant d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse.

- ❖ **ÉPARGNE SALARIALE.** La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a rendu obligatoire, à partir du 31 décembre 2009, la création d'un fonds salarial solidaire dans tous les plans d'épargne d'entreprise (PEE, PEI et Perco).

- ❖ **DÉCLARATIONS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL- MALADIES PROFESSIONNELLES.** Depuis le 1er janvier 2010, la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles change, en application du décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009, éclairé par une circulaire DSS du 21 août 2009. Désormais, le point de départ du délai d'instruction (d'un mois) d'une déclaration est constitué par la date à laquelle la caisse a reçu la déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle plus – ce qui est nouveau - le certificat médical initial. Ce n'est qu'à l'issue d'un délai de deux ans à compter de la déclaration initiale que le dossier sera définitivement classé en l'absence d'envoi du certificat médical. Cette disposition évitera de nombreux refus de reconnaissance prononcés en raison d'un dossier incomplet.

Source AEF