



Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes

Egalité salariale	Abrogation de l'échéance du 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération
A partir du 1 ^{er} janvier 2012 Congé maternité	Intégration des indemnités journalières versées pendant un congé maternité dans le salaire de base pris en compte par les règles d'assurance vieillesse de base. Congés 1 ^{er} janvier 2012
A partir du 1 ^{er} janvier 2012 Rapport de situation comparée	<ul style="list-style-type: none">• Entreprises d'au moins 50 salariés Intégration dans le RSC d'un plan d'action : -recensement des objectifs et des mesures prises sur l'année écoulée, -fixation sur la base de critères clairs précis et opérationnels, d'objectifs de progression pour l'année à venir, -définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre, évaluation de leur coût. <ul style="list-style-type: none">• Entreprises de moins de 300 salariés Le RSC doit aussi permettre une analyse comparée sur les mêmes rubriques que le RSC des entreprises d'au moins 300 salariés.

<p>A partir du 1^{er} janvier 2012</p> <p style="text-align: center;">Sanction financière</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises d'au moins 50 salariés. <p>Pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012.</p> <p>Montant maximum 1% des rémunérations, fixé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret, en fonction des efforts constatés et des motifs de défaillance.</p> <p>Produit affecté au Fond solidarité vieillesse</p>
<p>A partir du 1^{er} janvier 2012</p> <p style="text-align: center;">Publicité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises d'au moins 50 salariés Après consultation du CE sur le RSC <ul style="list-style-type: none"> - porter à la connaissance des salariés une synthèse du plan d'action du RSC avec indicateurs et objectifs de progression fixés par décret, par affichage ou autre moyen adapté - tenir ce document à disposition de toute personne qui le demande - publier ce document sur le site internet de l'entreprise s'il existe
<p style="text-align: center;">Négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle</p>	<p>Obligation de négocier sur l'application sur la possibilité ouverte par la loi (L. 241-3-1 Code de la sécurité sociale) à un salarié à temps partiel de cotiser pour l'assurance vieillesse à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein et sur les conditions de prise en charge par l'employeur de tout ou partie du supplément de cotisations</p>
<p style="text-align: center;">Articulation vie personnelle et vie professionnelle</p>	<p>Incitation au financement par les entreprises de l'acquisition de droits à retraite complémentaire des salariés en congé parental, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, congé de présence parental, dans des conditions fixées par accord collectif.</p> <p>En cas de prise en charge par l'employeur, la part des cotisations salariales ne sera pas assimilée à de la rémunération les six premiers mois de congé (exonérations de cotisations, mais pas du forfait social).</p>