



La Minut'

Actualités sociales & juridiques
GPEC - Outils de gestion RH



N°1 - Décembre 2011

Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin de Louviers
Contact : Karine JOUETTE
Tél : 02 32 40 60 69 - E-Mail : karine.jouette@meflouviers.fr



ZOOM sur...

Augmentation du SMIC au 1^{er} décembre 2011

Le SMIC est revalorisé de 2,10 % au 1^{er} décembre 2011. Cette revalorisation est proportionnelle aux chiffres de l'inflation sur un an. La direction générale du travail (DGT) précise que le salaire minimum passe de 9,00 € à 9,19 € brut de l'heure soit 1393,82 € brut par mois contre 1 365,03 € précédemment.

Rappel du code du travail - Article L 3231-5 :

« Lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur, le salaire minimum de croissance est relevé dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement. »

Pénibilité au travail, vous avez jusqu'au 31 décembre 2011

Avant la fin de l'année, les entreprises d'au moins 50 salariés et dont la moitié des salariés est exposée à des facteurs de risques (listés par le décret 2011-354 du 30 mars 2011), doivent négocier un accord ou mettre en place un plan d'action dont la durée maximale est de 3 ans.

(À noter les entreprises, dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, ne sont pas soumises à cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu.)

À compter du 1^{er} janvier 2012, si une entreprise n'est pas couverte par un accord ou plan d'action, l'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur. Pour remédier à cette situation, l'employeur obtient un délai de 6 mois pour se mettre en conformité et/ou justifier des difficultés qu'il a pu rencontrer. Dans le mois qui suit, à la fin de ce délai, la DIRECCTE décide d'appliquer ou non la pénalité et en fixe le taux (au maximum 1 % des rémunérations versées aux salariés). Cette pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas ses obligations.

