

OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES		EFFECTIFS (en nb de salariés)					
		≤ 10	11 - 20	21 - 49	50-500	> 500	> 1000
SANTE SECURITE	<ul style="list-style-type: none"> Assurer et protéger la santé physique et mentale des salariés. Identifier et évaluer les risques (risques physiques et risques psychosociaux) présents dans l'entreprise afin de mettre en oeuvre des actions de prévention. Transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique et le mettre à jour annuellement, a minima. Obligation de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels 	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PENIBILITE*	<ul style="list-style-type: none"> Négocier un accord collectif ou, à défaut, élaborer un plan d'action unilatéral relatif à la prévention de la pénibilité suivant le pourcentage de salariés exposés aux facteurs de pénibilité et ce même si la branche prévoit un accord étendu pour les entreprises de plus de 300 salariés. Consigner en annexe du document unique « la proportion des salariés exposés aux facteurs de pénibilité » et établir une fiche individuelle et nominative d'exposition pour tous les salariés exposés. 				✓	✓	✓
EGALITE PROFESSIONNELLE	Négocier un accord collectif ou, à défaut, élaborer un plan d'action unilatéral sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes et sur les mesures permettant de les atteindre.				✓	✓	✓
CONTRAT DE GENERATION	<p>Négocier un accord collectif ou, à défaut, élaborer un plan d'action unilatéral sur le contrat de génération. Le contrat de génération a pour objectifs:</p> <ul style="list-style-type: none"> De faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, De favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, D'assurer la transmission des savoirs et des compétences. 				✓	✓	✓
HANDICAP	<p>Employer des travailleurs handicapés, à hauteur de 6% de l'effectif total soit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> De l'emploi direct, Du recours partiel à la sous-traitance avec des entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile ou établissements ou services d'aide par le travail, Le paiement d'une contribution à l'AGEFIPH, L'application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé et prévoyant la mise en œuvre d'un programme en faveur des travailleurs handicapés. 			✓	✓	✓	✓
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL Applicable jusqu'au 31.12.2015	<p>Possibilité pour les partenaires sociaux de négocier, à titre expérimental, au niveau de la branche professionnelle ou de l'entreprise, sur la qualité de vie au travail.</p> <p>(Accord regroupant tout ou partie des négociations suivantes : égalité professionnelle, durée effective et organisation du temps de travail, conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi et actions de sensibilisation au handicap, mobilité professionnelle ou géographique et prévention de la pénibilité.)</p>				✓	✓	✓

(*A compter du 1er Janvier 2015 de nouvelles dispositions entrent en vigueur)