



PagesJaunes

**Loi pour l'égalité réelle
entre les femmes et les hommes
Impact au sein de l'entreprise**

Loi 2014-873 du 4 août 2014



Modification et création de nouvelles dispositions en matière d'égalité professionnelle et notamment dans les domaines suivants :

- obligations de négocier sur l'égalité professionnelle**
- création de nouveaux droits pour les salariés**
- règles relatives au congé parental**



Simplification des dispositions relatives aux obligations de négocier sur l'égalité professionnelle

- Jusqu'à présent, le Code du travail prévoyait :
 - deux négociations annuelles obligatoires :
 - une sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre
 - une sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (dans le cadre des NAO)

→ **Simplification opérée par la loi du 4 août 2014 :**

- **L'entreprise doit négocier chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une seule et unique négociation**

Elle porte notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur la mixité des emplois
- la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur prend en charge tout ou partie du supplément de cotisations

- Deux nouveaux thèmes sont ajoutés :

- la mixité des emplois
- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Si un accord a été signé et qu'il comporte de tels objectifs et mesures, l'obligation de négocier devient triennale
 - Dans ce cas, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se fera dans le cadre des NAO
- En l'absence d'accord :
 - la NAO portera alors également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



Enrichissement du rapport de situation comparée hommes-femmes

- Le rapport de situation comparée doit :
 - permettre d'apprécier la situation respective des hommes et des femmes en matière de sécurité et de santé au travail
 - analyser les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification, de leur ancienneté
 - décrire l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise



Modification des bases de calcul de la rémunération afin d'assurer l'égalité

- Selon les dispositions antérieures, devaient être communs aux salariés des deux sexes :
 - les critères et les critères de classification et de promotion professionnelle
 - toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois
- Désormais, ces éléments devront être établis afin de permettre d'assurer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes



Création d'un congé spécial en cas de conclusion d'un PACS

- Mise en place d'un congé de 4 jours en cas de conclusion d'un Pacte civil de solidarité, sur justification du salarié



Création de nouvelles autorisations d'absences pour assister aux échographies

- Pour les salariés dont la conjointe est enceinte :

→ Création d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum :

- sous réserve d'une justification du salarié
- sans diminution de la rémunération



Création d'une nouvelle période de protection pour les pères

- **Impossibilité de rompre le contrat d'un salarié pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant**
- Exceptions :
 - en cas de faute grave de l'intéressé
 - ou en cas d'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant



Renforcement de la lutte contre le harcèlement sexuel

- Obligation pour l'employeur :
 - de mettre fin
 - et de sanctionner des faits de harcèlement sexuel



Utilisation du CET pour financer des prestations de service

- Par accord d'entreprise ou de branche:
 - autorisation pour les salariés d'utiliser une partie des droits affectés sur le CET, dans la limite maximale de 50% de ces droits, pour financer une prestation de service au moyen d'un chèque emploi-service universel
- Disposition expérimentale pour une durée de 2 ans à compter de la publication du décret d'application, et au plus tard le 1^{er} octobre 2014



Dispositions sur le congé parental

• Afin de favoriser le retour des mères vers l'emploi et de modifier la répartition des responsabilités familiales au sein des couples :

→ allongement de la durée de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (anciennement complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant) versée par la CAF en cas de partage du congé entre les deux parents (sous réserve des exceptions prévues par la loi)

- Pour le 1^{er} enfant :

- la durée d'indemnisation dédiée au conjoint sera de 6 mois
- elle s'ajoutera à la première période de 6 mois qui existe actuellement

- A partir du 2^e enfant :

- les parents continueront à bénéficier de 3 ans d'indemnisation du congé parental à condition que le 2^e parent en utilise au moins 6 mois

→ Dispositions applicables aux enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} octobre 2014



Précisions sur le contenu de l'entretien professionnel à l'issue du congé parental

- Entretien destiné à :
 - déterminer les besoins de formation du salarié
 - examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière
- A la demande du salarié: entretien qui peut être réalisé avant la fin du congé parental