

# LOI N° 2014-873 DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Réunion des coordinateurs syndicaux du 9 septembre 2014

SG.DRH.DRS. 08 septembre 2014 v1.2

# INTRODUCTION

- La loi° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de fixer une politique nationale d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Elle aborde le sujet des inégalités « dans toutes ses dimensions, avec notamment :
  - l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes au travail,
  - la lutte contre les violences et les stéréotypes sexistes,
  - la lutte contre la précarité,
  - l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles. » (source : Portail du Gouvernement).
- Entrée en vigueur des dispositions :
  - Toutes les dispositions de la loi du 4 août entrent en vigueur le lendemain de sa publication au journal officiel (soit le 6 août) ;
  - Exception : mesures relatives à la prestation partagée d'éducation applicables aux enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014.
- Le Conseil Constitutionnel a invalidé deux dispositions de cette loi visant à renforcer les sanctions en cas de discrimination en raison de leur introduction trop tardive dans le projet de loi.

**Le présent support présente les dispositions applicables dans l'entreprise**

# NÉGOCIATION EGALITÉ PROFESSIONNELLE

# SIMPLIFICATION DES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS L'ENTREPRISE

## ARTICLES 3 ET 4

### Avant la loi du 4 août 2014

- **Deux négociations annuelles** (Egalité professionnelle + Egalité salariale).

- La **négociation sur l'égalité professionnelle** porte notamment sur 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, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein.

- La **négociation sur les salaires** effectifs vise notamment à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- En matière de NAO, les **informations** fournies par l'employeur doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

### Avec la loi du 4 août 2014

- **Négociation unique sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale** entre les femmes et les hommes.

**Deux nouveaux domaines de négociation** sont ajoutés :

- le déroulement de carrière,
- la mixité des emplois.

La négociation doit désormais s'appuyer sur les éléments figurant dans le **rapport de situation comparée F/H** complétés par les indicateurs contenus dans la **BDES** et toute information qui paraît utile aux négociateurs.

>> **En cas de signature d'un accord unique sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale :**

- Obligation triennale de négocier
- Suivi annuel des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrières effectué dans le cadre de la NAO sur les salaires effectifs.

>> **A défaut d'accord unique sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale :** la NAO sur les salaires effectifs portera également sur la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière.

- **En matière de NAO**, l'employeur doit fournir les informations figurant dans le **rapport de situation comparée**.

# ENRICHISSEMENT DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE H/F

## ARTICLE 19

- Rapport de situation comparée H/F :
  - Article L. 2323-47 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés.
  - Article L. 2323-57 du code du travail pour les entreprises de 300 salariés et plus
- Nouveautés apportées dans le rapport de situation comparée :
  - Analyse permettant d'apprécier la situation des femmes et des hommes en matière de santé et de sécurité au travail.
  - Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté.
  - Etat de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

# FORMATION PROFESSIONNELLE

# CATÉGORIE D' ACTIONS DE FORMATION SUR LA MIXITÉ EN ENTREPRISE

## ARTICLE 6

- **L'article L. 6313-1 du Code du travail** liste les actions de formation entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation continue.
- Nouveauté : la loi ajoute à cette liste les actions de promotion de la **mixité des entreprises** et la **sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes**.

### Remarque

**L'avenant du 8 novembre 2013 à l'accord du 4 mai 2010** prévoit déjà des actions de formation sur ces thèmes entrant dans le cadre de la formation continue ainsi qu'une communication spécifique par vidéo concernant les stéréotypes.

# NOUVEAUX MOTIFS DE CONGÉS ET D'ABSENCE ET NOUVEAUX DROITS



# CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

## ARTICLE 21

- Avant : l'**article L. 3142-1 du Code du travail** ne donnait pas de jours de congés pour le salarié concluant un PACS.
- Nouveauté : la **loi** ajoute 4 jours en cas de conclusion d'un PACS, sur justification du salarié.

### Remarque

La **note d'administration 03/2002** applicable au socle social commun (à l'exception d'ELF EP) prévoit déjà un congé exceptionnel pour le PACS de **5 jours**.

# CONGÉ PARENTAL

## ARTICLE 8

- Pas de changement des conditions suivantes :
  - Bénéficiaires : tout salarié (père ou mère) ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - Modalités : réduction du temps de travail (totale ou partielle) pour s'occuper de son enfant de moins de 3 ans ou 16 ans en cas d'adoption ;
  - Signature d'un avenant en cas de CPE à temps partiel.
  - Durée : phase d'un an maximum, renouvelable 2 fois.
- Modification de l'article L. 1225-48 du code du travail en cas de naissances multiples :
  - Naissance multiple : possibilité de prolonger le congé jusqu'à **l'entrée en maternelle des enfants** ;
  - Naissance multiple/adoption d'au moins trois enfants : possibilité de **prolonger le congé 5 fois** pour qu'il prenne fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.
- Application des nouvelles dispositions : aux enfant nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014.

### Remarque

**L'article L. 1225-54 du Code du travail** dispose que le congé parental doit être pris en compte ***pour moitié*** en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

**Selon l'article 4.3 de l'avenant du 8 novembre 2013**, la durée du congé est prise en compte ***intégralement*** en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

# PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION

## ARTICLE 8

- Les parents cessant ou réduisant leur activité professionnelle peuvent bénéficier d'un complément libre de choix d'activité (CLCA) délivrée par la CAF (art. L. 531-1 CSS).
- Pour inciter au partage du congé parental, l'article 8 de la loi remplace le CLCA par une prestation partagée d'éducation.
  - *pour les parents d'un premier enfant*, la durée actuelle de 6 mois est complétée d'une **période supplémentaire de 6 mois accordée au second parent** ;
  - *pour les parents de deux enfants et plus*, la durée actuelle de 3 ans est maintenue mais à condition que le 2<sup>ème</sup> parent utilise au moins 6 mois. Les périodes postérieures à l'accouchement donnant lieu à indemnisation seront prises en compte afin d'éviter que la conjugaison de la durée de partage de la prestation, définie en mois, et du plafond d'âge de l'enfant, puisse réduire de facto la période réservée au second membre du couple ;
  - Si **l'un des deux parents n'est pas éligible** à la prestation partagée d'éducation de l'enfant, il n'y aura pas de partage imposé du congé parental ;
  - Lorsque **les deux membres du couple ont tous deux droit à la prestation** et que chacun aura fait valoir, simultanément ou successivement, son droit à la prestation, la durée totale de versement pourra être prolongée jusqu'à ce que l'enfant atteigne un âge limite en fonction de son rang, qui sera fixé par décret. Cette durée étendue bénéficiera aussi à la personne qui assume seule la charge de l'enfant ;
  - Pour **les couples qui assument la charge de deux enfants et plus**, le versement de la prestation partagée d'éducation pourra être prolongée jusqu'au mois de septembre suivant la date anniversaire de l'enfant lorsque les ressources du couple n'excèdent pas le plafond prévu pour le complément familial, et ce afin de permettre une jonction avec l'entrée de l'enfant à l'école maternelle ;
  - Les **familles monoparentales** pourront bénéficier de la durée étendue de versement de la prestation même si un mariage, un PACS ou une mise en concubinage interviendrait à l'issue de la période initiale de versement de la prestation.
- La durée, le montant, la possibilité de prolongation de la prestation doivent faire l'objet d'un décret.
- Ces mesures sont applicables aux enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

# CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION – ENTRETIEN DE RETOUR DE CONGÉ

## ARTICLE 12

- **Complément apporté à l'article L. 1225-57 du Code du travail**
- **Avant** : le salarié de retour d'un congé parental d'éducation doit recevoir un entretien pour déterminer son orientation professionnelle.
- **Nouveauté** : la loi précise le contenu de l'entretien (organisation du retour à l'emploi, besoins en formation, conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière. **Cet entretien peut avoir lieu avant la fin du congé, à la demande du salarié.**

### Remarque

**L'article 4.8 de l'accord 4 mai 2010** prévoit déjà qu'**au départ et au retour du congé parental d'éducation**, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière.

Cet entretien permet de « *prévoir les actions de formation adaptées à cette reprise* ».

# AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ASSISTER AUX ÉCHOGRAPHIES

## ARTICLE 11

- Modification de l'article L. 1225-16 du code du travail.
- Avant : seule la femme enceinte bénéficiait légalement d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux prénataux obligatoires prévus par l'assurance maladie.

Pour rappel, ces absences ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

- Nouveauté : ajout d'une autorisation d'absence permettant au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée par elle par un PACS ou vivant avec elle maritalement de se rendre **à 3 de ces examens médicaux obligatoires au maximum. Cette absence sera également rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif.**

# PROTECTION DU SALARIÉ

# EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

## (ARTICLE 20)

- **Article L. 4121-3 du Code du travail** : l'employeur évalue les risques et met en œuvre des actions de prévention des risques pour la santé des travailleurs.
- **Nouveauté** : l'évaluation des risque tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

# PROTECTION RENFORCÉE DES SALARIÉS VICTIMES DE HARCÈLEMENT

## ARTICLES 40 ET 42

	Nouveautés apportées par la loi
Harcèlement moral	<b>Article 222-33-2 du code pénal</b> : le fait de harceler autrui par <del>agissements répétés des propos ou comportements répétés</del> ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.
Harcèlement sexuel	<b>Article L. 1153-5 du code du travail</b> : l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, <b>d'y mettre un terme et de les sanctionner</b> . Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal

### Remarques

- Article L. 1152-4 du code du travail (modifié par l'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014) : les salariés sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal relatif aux sanctions applicables pour harcèlement moral.

>> Revoir les moyens de communication des nouvelles dispositions pénales en matière de harcèlement moral (affichage, publication en ligne...).

- Au titre de l'article L. 1321-2 du code du travail, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code.

>> Vérifier les dispositions des règlements intérieurs et les modifier selon le cas.



# PROTECTION DU DEUXIÈME PARENT APRÈS LA NAISSANCE

## ARTICLE 9

- Ajout d'un article L. 1225-4-1 du code du travail relatif à la protection contre le licenciement.
- Avant : L'article L. 1225-4 du Code du travail prévoit qu'une salariée ne peut pas voir son contrat de travail rompu pendant son état de grossesse déclaré, pendant les périodes légales de suspension du contrat et 4 semaines après son retour sauf faute grave non liée à l'état de grossesse.
- Nouveauté : interdiction de rompre le contrat de travail **d'un salarié** pendant les **4 semaines suivant la naissance de son enfant** sauf faute grave non liée à la naissance.

### Remarques

Cette disposition ne concerne que les pères.

L'article L. 1225-38 du code du travail prévoit déjà une disposition similaire pour les parents salariés adoptant un enfant.

# EXPÉRIMENTATIONS

# PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION

## ARTICLE 14

- L'expérimentation portera sur :
  - le versement aux parents **de 2 enfants** du **montant majoré de la prestation partagée d'éducation** pour un congé raccourci d'un an. Auparavant, le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) était versé aux parents ayant au moins 3 enfants.
  - dans les départements dont la liste est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des droits des femmes de la sécurité sociale.
- Durée : 24 mois à compter de la publication de l'arrêté, au plus tard le 1<sup>e</sup> janvier 2015.
- Livrable : rapport d'évaluation établi dans les 6 mois avant son terme.

# COMPTE ÉPARGNE TEMPS ET FINANCEMENT CESU

## ARTICLE 18

- **Objet : l'accord collectif relatif au CET** peut autoriser un salarié à utiliser **jusqu'à 50% de ses droits affectés sur son compte pour financer des services** (organismes agréés, spécialisés, accueil d'enfant, aide à domicile, transport etc.) à l'aide de chèques **CESU**.

Un décret d'application fixera les modalités.

- **Durée : 2 ans à compter de la publication du décret, au plus tard le 1e octobre 2014.**

# PENSIONS ALIMENTAIRES ET EXTENSION DE LA SAISIE SUR SALAIRE

## ARTICLE 27

- Objectif : améliorer la situation des personnes qui élèvent seules leurs enfants à la suite d'une séparation ou d'un divorce en renforçant les garanties contre les impayés.

Cette expérimentation devrait être généralisée à partir de 2016.

- Modalités de saisie sur salaire (la de paiement direct reste faite par l'intermédiaire d'un huissier de justice) : dérogation à l'article L.3252-5 du code du travail afin d'autoriser l'organisme débiteur des prestations familiales à procéder au **prélèvement direct du terme mensuel courant et des 24 derniers mois impayés** de la pension alimentaire (contre 6 mois initialement prévus par le code du travail).
- Durée : 18 mois, à compter de la publication d'un arrêté et au plus tard à partir du 1er octobre 2014.
- En attente d'un décret d'application.
- L'expérimentation donne lieu à la transmission au Parlement d'un rapport d'évaluation au plus tard dans les 9 mois avant son terme.