



Présentation des principales modifications apportées par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes



Loi égalité femmes-hommes

Congé parental

Compte épargne temps

Lutte contre harcèlement

Négociations dans l'entreprise

Négociations de branche

Les quotas



Loi égalité femmes-hommes

LE CONGE PARENTAL ET LES NOUVEAUX CONGES

L'objectif est d'inciter les pères à interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants.



Loi égalité femmes-hommes

- **Aujourd'hui droit à 6 mois de congé avec le complément de libre choix d'activité.**

Ce congé pourra désormais être prolongé de 6 mois supplémentaires à condition que ce soit le second parent qui en bénéficie.

- **Après la naissance du 2^e enfant, le congé du 1^{er} parent passe de 36 à 30 mois.**

Pour obtenir les 6 mois restants, et bénéficier d'un congé de 36 mois, ces 6 mois devront être pris par le 2^e parent.

- **Le complément de libre choix d'activité devient**

La prestation partagée d'éducation de l'enfant. Toujours versée par la CAF. Montant 573 euros max.



Loi égalité femmes-hommes

- **Lorsque les deux parents ont utilisés leurs droits** -> durée de la prestation prolongée jusqu'à un certain âge de l'enfant défini par décret
- **Si 2 enfants à charge ou plus**, prestation prolongée jusqu'au mois de septembre
- **Si naissances multiples** le congé parental d'éducation s'étend jusqu'à l'école maternelle **et si naissance d'au moins 3 enfants** le congé s'étend jusqu'au 6 ans de l'enfant.



Loi égalité femmes-hommes

- **Nouveau congé pour les salariés qui concluent un pacte civil de solidarité :**

4 jours

- **Des autorisations d'absence pour assister aux échographies**

Autorisations d'absence pour le conjoint, le pacsé ou la personne vivant maritalement avec la femme enceinte, pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum



Loi égalité femmes-hommes

L'entretien de retour du salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un temps partiel pour élever un enfant doit **servir à déterminer les besoins du salarié et examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière** (précédemment il n'était question que d'orientation professionnelle).

À la demande du salarié, cet entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.



Loi égalité femmes-hommes

EXPERIMENTATION AUTOUR DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Utilisation du Compte Epargne Temps pour financer des prestations de service



Loi égalité femmes-hommes

- **À titre expérimental, par accord d'entreprise ou de branche, utilisation possible des droits affectés au CET dans la limite maximale de 50 % de ces droits, pour financer des prestations de services du type garde d'enfant par exemple, au moyen d'un CESU.**
- **L'utilisation doit être autorisée par l'accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'accord de branche instituant le CET.**
- **L'expérimentation durera deux ans à compter du décret d'application.**



Loi égalité femmes-hommes

LUTTE CONTRE HARCELEMENT ET SANCTIONS EN CAS DE DISCRIMINATION



Loi égalité femmes-hommes

1. La loi précise désormais que l'employeur doit mettre un terme et sanctionner les fait de harcèlement sexuel.

Article L1153-5

*L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, **d'y mettre un terme et de les sanctionner.***

- **Nouvelle définition du harcèlement moral au travail : harmonisation de la définition du délit de harcèlement moral avec celle du délit de harcèlement sexuel**

Avant : le harcèlement moral au travail devait être caractérisé par des « *agissements répétés* » ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel.

Maintenant : il peut être caractérisé par des « *propos ou comportements répétés* » (C. pén., art. 222-33-2 modifié).

Nouveau délit général de harcèlement moral avec circonstances aggravantes :

- **Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une dégradation de sa santé physique ou mentale (C. pén., art. 222-33-2-2 nouveau).**
- **Sanction d'un an de prison et 15 000 € d'amende lorsque les faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.**

- **Quatre motifs d'aggravation de la peine sont prévus :**
 - lorsque les faits ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;
 - lorsqu'ils ont été commis sur un mineur de 15 ans ;
 - lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
 - lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne (« cyberharcèlement »).

- **Sanction :**

Une circonstance aggravante deux ans de prison et 30 000 € d'amende.

Deux circonstances aggravantes, la peine est portée à trois ans de prison et 45 000 € d'amende.

Le Conseil Constitutionnel a invalidé les dispositions visant à renforcer les sanctions en cas de discrimination, parce que ces mesures ont été ajoutées par des amendements qui n'ont pas été déposés dans des conditions de forme conformes à la Constitution.

Najat Vallaud-Belkacem, alors ministre des Droits des femmes avait annoncé que ces mesures seraient reprises dans un autre cadre, certainement un nouveau projet de loi.



Loi égalité femmes-hommes

OBLIGATION DE NEGOCIER SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Simplification des différentes obligations de négocier

avant

- Une négociation annuelle obligatoire sur les objectifs d'égalité pro dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre
- Une négo dans le cadre de la NAO sur les mesures permettant de supprimer les écarts H/F
- Une pénalité financière versée en l'absence d'accord ou de plan d'action

Après (L 2242-5)

Une négociation annuelle sur les objectifs d'égalité pro et salariale dans le cadre d'une négo unique qui portera aussi sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi, à la form. pro, à la promotion et au déroulement de carrière ;
- Les cond.de trav. et d'emploi et en particulier pour les temps partiels.
- Articulation vie perso/pro
- Mixité des emplois
- Possibilité cotis. temps plein pour la retraite si temps partiel
- Définition/programmation mesures supprimant écarts H/F



Loi égalité femmes-hommes

- **Si il y a un accord sur tous ces points**, l'obligation de négocier devient **triennale** et c'est dans le cadre de la NAO sur les salaires que sera **suivie** la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière H/F.
- **En l'absence d'accord**, la NAO sur les salaires portera également sur la **définition** et la **programmation** de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière H/F.



Loi égalité femmes-hommes

Les entreprises qui n'auront **pas mis en œuvre l'obligation de négociation** sur les objectifs d'égalité professionnelles et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre **ne pourront pas se porter candidates pour des marchés publics, obtenir des délégations de service public, ou un contrat de partenariat avec l'Etat ou ses établissements publics :**

Respect de l'égalité pour l'accès aux marchés publics :

A compter du 1^{er} décembre 2014, sont institués trois nouveaux motifs d'interdiction de soumissionner

- aux marchés publics,**
- aux contrats de concession de travaux publics,**
- aux contrats de partenariat**
- aux délégations de service public relatifs au respect de l'égalité entre les sexes**

- La condamnation définitive, depuis moins de cinq ans, pour le **délit de discrimination** (article 225-1 du Code pénal) ;
- La condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire, depuis moins de cinq ans, pour l'infraction mentionnée à l'article L. 1146-1 du Code du travail (**dispositions relatives à l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes**)
- **Le non-respect de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et salariale**, prévue à l'article L. 2242-5 du Code du travail. Sont visés les employeurs qui, au 31 décembre de l'année précédant celle où a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre cette obligation de négociation et qui, à la date à laquelle ils soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation



Loi égalité femmes-hommes

La loi modifie l'article 2242-2 en substituant à la définition actuelle des informations devant être remises aux DS au moment des NAO celles figurant dans les **rapports de situation comparée**.

Ces rapport devront ainsi être actualisés au moment de la NAO.



Loi égalité femmes-hommes

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes (L3221-6).

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que les bases de calcul de la rémunération sont dorénavant établis selon des règles qui assurent que pour un même travail ou un travail de valeur égale une égalité de rémunération sera respectée entre les femmes et les hommes.



Loi égalité femmes-hommes

- Le rapport sur la situation comparée devra désormais permettre d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes **en matière de sécurité et de santé au travail**.
- Il devra également **analyser les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification, de l'ancienneté et décrire l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier**.



Loi égalité femmes-hommes

En matière de formation professionnelle continue, le Code du travail liste les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Une nouvelle catégorie d'action de formation est créée :

Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Loi égalité femmes-hommes

NEGOCIATIONS DE BRANCHE

Dans les négociations quinquennales de branche sur les classifications, les négociations devront également prendre en compte l'objectif de **mixité des emplois**



Loi égalité femmes-hommes

NEGOCIATIONS DE BRANCHE

Lorsqu'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par la convention de branche ou à défaut par des accords professionnels feront de sa réduction **une priorité.**



Loi égalité femmes-hommes

NEGOCIATIONS DE BRANCHE

A l'occasion de la discussion sur la révision des classifications, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.



Loi égalité femmes-hommes

NEGOCIATIONS DE BRANCHE

Lors de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue au L 2241-3 si des mesures de rattrapage salarial doivent être mises en œuvre **celles-ci seront suivies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au niveau de la branche (L 2241-1)**



Loi égalité femmes-hommes

NEGOCIATIONS DE BRANCHE

À l'issue de la négociation quinquennale de révision des classifications prévues au L2241-7, les organisations doivent remettre à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle F/H un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques



Loi égalité femmes-hommes

Les quotas de femmes dans les conseils d'administration (40 % d'ici au 1^{er} janvier 2017) sont étendus. Alors qu'ils ne concernaient que les sociétés cotées en Bourse, ces quotas devront être appliqués aux entreprises d'au moins 250 salariés ou au CA supérieur à 50 Millions d'Euros. L'obligation devra être atteinte en 2020.