

# Les Principales modifications qu'apporte la loi du 4 août 2014, en faveur de l'égalité hommes/femmes

## Ce que change la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été publiée le 5 août 2014 au Journal officiel. Elle modifie un certain nombre de dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale : congé parental, obligations de négocier, congés,...

Smic-horaire en récapitule les principales mesures modifiées, dont voici les synopsies :

## Congé parental

### D) Inciter au partage du congé parental

- Une partie de la nouvelle « prestation partagée d'éducation de l'enfant » (nouvelle dénomination du « complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ») versée par la caisse d'allocations familiales et qui vise à indemniser le salarié en congé parental d'éducation, sera réservée au conjoint. La durée d'indemnisation dédiée au conjoint sera de 6 mois. Elle s'ajoutera à la première période de 6 mois qui existe actuellement, et pourra être réévaluée au fur et à mesure ;
- A partir du deuxième enfant, les parents continueront à bénéficier de 3 ans d'indemnisation du congé parental à condition que le 2ème parent en 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 .
- En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation pourra être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances (ou adoptions) multiples d'au moins trois enfants, il pourra être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6e anniversaire de l'enfant ;
- Les familles monoparentales pourront bénéficier de la durée étendue de versement de la prestation quand bien même une remise en couple interviendrait à l'issue de la période initiale de versement de la prestation.

**Ces dispositions s'appliqueront aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014.**

♦ **A noter** : une expérimentation aura lieu pour les parents de deux enfants résidant dans des départements ou territoires qui seront fixés par arrêté, pendant 24 mois, au plus tard à partir du 1er janvier 2015, et qui consistera à leur verser une prestation majorée pour un congé raccourci (un an), comme c'est le cas actuellement avec le dispositif de « complément optionnel du libre choix d'activité » qui est réservé aux parents ayant 3 enfants et plus.

## **II Retour à l'emploi en cas de période de chômage**

Une convention sera conclue entre Pôle emploi et la CAF afin de fixer les conditions dans lesquelles les bénéficiaires de la prestation, qui étaient en inactivité avant de la percevoir, bénéficient des prestations d'aide au retour à l'emploi avant la fin de leurs droits à la prestation.

### **► Contenu de l'entretien de retour**

L'entretien de retour (article L.1225-57 du code du travail) doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié, déterminer les besoins de formation du salarié et examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière, précise la loi. Le salarié peut demander à ce que l'entretien ait lieu avant la fin du congé parental.

## **Obligations de négocier sur l'égalité professionnelle**

### **► Simplification des différentes obligations de négocier**

Jusqu'à présent, le code du travail prévoyait :

- une négociation annuelle obligatoire sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre (article L.2242-5 du code du travail) ;
- une négociation dans le cadre de la NAO sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L.2242-7 du code du travail) ;

- le versement d'une pénalité financière versée en l'absence d'un accord collectif ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle (article L.2242-5-1 du code du travail).

Désormais, l'entreprise devra 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 qui devra également porter 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
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- 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 peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;

\* 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 deviendra triennale. C'est alors dans le cadre de la NAO que sera suivie la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. 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.

♦ **A noter** : la loi modifie l'article L.2242-2 du code du travail en substituant à la définition actuelle des informations devant être remises aux délégués syndicaux celles figurant dans les rapports de situation comparée prévus par les articles L.2323-47 et L.2323-57 du code du travail. Ces rapports devront ainsi être actualisés au moment de la NAO.

### ► Impact du non-respect de l'obligation de négocier sur les marchés publics

La loi prévoit que ne pourront pas soumissionner à un marché public, à une délégation de service public ou à un contrat de partenariat avec l'Etat ou ses établissements publics les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle (article L. 2242-5 du code du travail) et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation.

## ► **Modification du rapport de situation comparé**

Le rapport de situation comparée devra désormais permettre d'apprécier la situation respective des hommes et des femmes 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 leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté et 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**

La loi modifie l'article L.3221-6 du code du travail qui pose le principe selon lequel les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être « communs aux salariés des deux sexes ». Désormais, ces éléments devront « assurer l'application du principe fixé à l'article L.3221-2", c'est-à-dire l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

## ► **Formations sur la mixité en entreprise**

La loi ajoute aux actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue 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.

## ► **Modification de l'évaluation des risques**

L'évaluation par l'employeur des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs devra prendre en compte l'impact des inégalités entre les femmes et les hommes (article L.4121-3 du code du travail).

## ► **Réduction des inégalités dans les branches professionnelles**

\* Les partenaires sociaux de branches devront remettre à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques ;

\* A l'occasion des négociations quinquennales de branche sur les classifications, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes sera constaté dans une branche, les partenaires sociaux devront faire de sa réduction une priorité. Ils devront également se pencher sur les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles de induire des discriminations entre les femmes et les hommes ;

\* Lors des négociations annuelles de branche, les négociations devront prendre en compte, en plus de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « les mesures permettant de l'atteindre ».

\* Lors des négociations triennales sur l'égalité professionnelle, la mise en œuvre des mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, sera suivie dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L.2241-1 du code du travail.

## **De nouveaux motifs de congés et d'absence et de nouveaux droits**

### **► Un congé pour les salariés qui concluent un pacte civil de solidarité**

La loi prévoit un congé de 4 jours en cas de conclusion d'un Pacs, comme en cas de mariage, sur justification du salarié.

### **► Des autorisations d'absence pour assister aux échographies**

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec pourra bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum.

◆ A noter : un rapport doit être remis par le gouvernement au Parlement avant la fin de l'année sur une éventuelle harmonisation des conditions d'ouverture et d'indemnisation des droits aux différents types de congés existants, parentaux et personnels, et sur la portabilité de ces droits. Le rapport sera précédé d'une concertation avec les partenaires sociaux, comme le prévoit également la feuille de route sociale pour 2014 (lire notre article).

### **► Protection du deuxième parent après la naissance**

Le contrat d'un salarié ne pourra pas être rompu pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant. L'employeur pourra toutefois le faire s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

### **► La lutte contre le harcèlement sexuel renforcée**

La loi modifie l'article L.1153-5 du code du travail qui précise désormais, noir sur blanc, que l'employeur ne doit pas seulement prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel, mais aussi « y mettre un terme et les sanctionner ».

### **► Invalidation des sanctions renforcées en cas de discrimination**

Le Conseil constitutionnel a invalidé les dispositions visant à renforcer les sanctions en cas de discrimination.

## **Expérimentation autour du compte épargne-temps**

### **► Utilisation du CET pour financer des prestations de service**

À titre expérimental, le salarié pourra être autorisé, par accord d'entreprise ou de branche, à utiliser une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps, dans la limite maximale de 50 % de ces droits, pour financer l'une des prestations de services prévues à l'article L. 1271-1 du code du travail au moyen d'un chèque emploi-service universel. L'expérimentation sera d'une durée de deux ans à compter de la publication du décret d'application, et au plus tard à compter du 1er octobre 2014.

## **Saisie sur salaire**

### **► Extension de la saisie sur salaire**

La loi prévoit une expérimentation en matière de pension alimentaire pour une durée de 18 mois, au plus tard à partir du 1er octobre 2014. Elle vise à 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. Dans cette optique, la loi prévoit une 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 prévu par le code du travail).

Cette expérimentation devrait être généralisée à partir de 2016.

## **Représentation équilibrée au sein des CA**

### **► Accélération du calendrier**

L'obligation de compter 40% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées est ramenée de 2018 à 2017. L'obligation devra être atteinte en 2020 pour les entreprises de 250 à 499 salariés et ayant plus de 50 millions d'€ de chiffre d'affaires.