

Loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

publié le 27/08/2014, vu 4528 fois, Auteur : Dominique ROUMANEIX Juriste

La loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 modifie un certain nombre de dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale.

La loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes modifie un certain nombre de dispostions du code du travail et du code de la sécurité sociale :

- Inciter au partage du congé parental : une incitation à partager l'ex complément de libre choix d'activité, qui devient à compter du 1^{er} octobre 2014 la « prestation partagée d'éducation de l'enfant ».
- Contenu de l'entretien de retour : l'entretien de retour (art L.1225-57 du C.trav.) 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. Le salarié peut demander à ce que l'entretien ait lieu avant la fin du congé parental.
- Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle : 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 vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
 - La possibilité pour les salariés à temps partiels 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.
 - Egal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
 - Impact du non-respect de l'obligation de négocier sur les marchés publics. La loi oblige les employeurs à fixer des objectifs d'égalité professionnelle et interdit aux entreprises qui ne s'y plieront pas de soumissionner aux contrats publics après le 1^{er} décembre 2014.
- Modification du rapport de situation comparé : le rapport de situation comparé 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 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.
- Formation 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 (art L.4121-3 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 écographies : 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.
 - 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, que l'employeur ne doit pas seulement prendre les dispositions nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement sexuel, mais aussi « y mettre un terme et les sanctionner».

Cette loi ne s'applique pas à la fonction publique sauf son article 1 qui dispose : « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions au regard du principe d'égalité entre les femmes et les hommes ».