

/ PRÉSENTATION DE LA LOI DU 4 AOÛT 2014 septembre 2014

POUR « L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU TRAVAIL » (LOI N° 2014-873)

» **Une loi qui aborde le sujet des inégalités sous de multiples facettes, dont :**

- l'égalité professionnelle et salariale, la mixité dans les métiers, la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes au travail
- l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles
- la lutte contre les violences et les stéréotypes sexistes
- la lutte contre la précarité

» **et qui pose des enjeux nouveaux :**

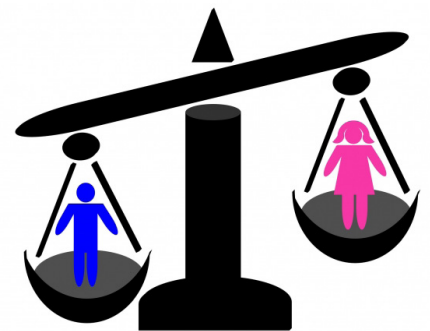
- la place des pères dans l'éducation des enfants,
- les temps de la vie personnelle,
- le rôle et l'image des femmes dans les médias et dans la culture.

Autres sujets : lutter contre le système prostitutionnel, assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité (accès à la contraception et à l'IVG), porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

QUEL EST L'OBJECTIF DE CETTE LOI ?

La volonté des rédacteurs est de rendre effective l'égalité des droits affirmée depuis longtemps dans les textes, en levant un à un les obstacles qu'elle persiste à rencontrer dans les faits :

- inégale répartition des tâches familiales (grâce au partage du congé parental),
- inégale présence de fait des hommes et des femmes au sommet des entreprises, de la fonction publique ou des responsabilités politiques (grâce à l'extension des règles de parité à tous les domaines),
- inéquitable représentation médiatique des compétences et rôles des hommes et des femmes (grâce à la compétence donnée désormais au CSA pour la sanctionner)...



CONTEXTE PARLEMENTAIRE

Le texte a été approuvé dans les deux assemblées par la gauche et la plupart des centristes, tandis que la majorité des élus UMP se sont abstenus. Aucun parlementaire n'a voté contre. Au Sénat, il a été voté par 199 voix et 145 abstentions. À l'Assemblée nationale, dernier texte de la session extraordinaire à être examiné par les députés avant la pause estivale, il a été adopté à main levée.

QUELS TEXTES LÉGAUX SONT MODIFIÉS PAR CETTE LOI ?

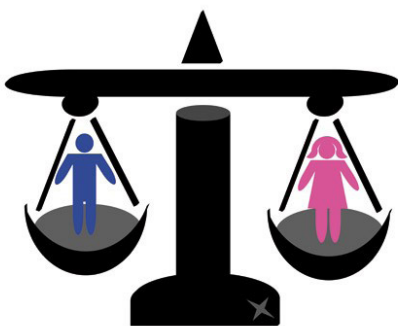
Elle modifie ou insère plusieurs articles dans : le Code du travail, le Code de la Sécurité sociale, le Code civil, le Code de l'action sociale et des familles, le Code pénal, le Code de l'Éducation, le Code général des collectivités territoriales, le Code électoral, le Code du sport, et le Code de l'artisanat.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU TRAVAIL

» Sujets abordés :

1. Simplification et extension du cadre juridique de la négociation sur l'égalité professionnelle.
2. Extension du champ du rapport de situation comparée (RSC) entre les femmes et les hommes ainsi que du rapport sur la situation économique.
3. Prestations familiales : création de la « Prestation partagée d'éducation de l'enfant ».
4. Droits familiaux.
5. Les autres principales dispositions de la loi.

1. FUSION DES NÉGOCIATIONS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE



Objectif :

Simplification et extension du cadre juridique de la négociation sur l'égalité professionnelle (égalité des rémunérations et des parcours professionnels).

Actuellement :

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux négociations annuelles dans les entreprises : l'une sur les objectifs d'égalité professionnelle (art. L. 2242-5 CT) et l'autre sur l'égalité salariale et la suppression des écarts de rémunération (conduite dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs – art. L. 2242-7 CT).

La loi du 4 août 2014 :

Création d'**une négociation annuelle unique et globale sur les « objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre ».**

Pour ce faire :

- Conservation des thèmes des deux négociations, 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 (en particulier les temps partiels), et, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
 - Introduction de **2 nouveaux thèmes de négociation : le déroulement des carrières et la mixité des emplois.**
 - Obligation de s'appuyer sur les éléments figurant dans les rapports annuels de situation comparée (art. L. 2323-47 et L. 2323-57 CT), complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économique et sociale (art. L. 2323-7-2 CT).
 - Obligation pour la négociation de branche de prendre en compte l'objectif de mixité des emplois.
- » En cas d'accord issu de cette négociation sur l'égalité professionnelle et salariale, l'obligation de négocier reste triennale.

► **Priorité à la réduction des écarts moyens de rémunération :**

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

► **Analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail :**

À l'occasion de l'examen des écarts moyens de rémunération, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés. Ceci 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.

► **Intégration de la santé et conditions de travail dans les thèmes de la négociation.**



2. EXTENSION DU CHAMP DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE (RSC) ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AINSI QUE DU RAPPORT SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Rappel :

- » Le RSC est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2323-57 du Code du travail),
- » Le rapport sur la situation économique des entreprises est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, mais de moins de 300 salariés (art. L. 2323-47 du même code).

La loi du 4 août 2014 :

Ces rapports devront désormais comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière « de sécurité et de santé au travail » et devront **analyser « les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté**. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise. »

Cette disposition répond à la revendication de constitution de cohortes portée depuis plusieurs années par FO Énergie et Mines lors des diverses négociations au sein des IEG. Notre objectif était de pouvoir faire des comparaisons entre salariés à ancienneté, âge & diplôme équivalents, afin de mesurer les éventuels écarts de rémunérations et de parcours professionnels. La loi instaure une analyse, non pas par photo qui empêche cette analyse par cohortes, mais par film, c'est-à-dire dans la promotion.

3. PRESTATIONS FAMILIALES : CRÉATION DE LA « PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT »

► Réforme du complément du libre choix d'activité, désormais baptisé « Prestation partagée d'éducation de l'enfant ».

Objectif : partage de cette prestation entre les deux membres du couple, afin de favoriser non seulement le retour des femmes vers l'emploi, mais également un plus grand investissement des pères dans l'éducation de leurs enfants et dans le partage des responsabilités parentales.

Le congé pourra être porté de six mois à un an à l'arrivée d'un premier enfant, et il restera de trois ans à partir de deux enfants, à condition que six mois soient pris par le second parent.

Parallèlement, les futurs pères seront mieux protégés pendant la période suivant la naissance et autorisés à s'absenter de leur travail pour accompagner la mère à trois examens échographiques (cf. point 4.)

Date d'application : aux enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} octobre 2014

► Autre mesure : l'allongement de la durée du congé parental d'éducation.

En cas de naissances multiples, celui-ci pourra être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il pourra être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.



4. DROITS FAMILIAUX

- la conclusion d'un PACS est ajoutée à la liste des évènements familiaux ouvrant droit à autorisation d'absence de quatre jours à l'instar de ce qui est prévu pour un mariage
- la protection contre le licenciement accordée au père salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant. Durant cette période, l'employeur ne pourra pas rompre le contrat de travail du salarié, sauf 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 possibilité pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.



5. AUTRES DISPOSITIONS DE LA LOI

- Inscription, dans la liste des actions de formation relevant de la formation professionnelle tout au long de la vie, des **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. Les actions de promotion de la mixité des métiers, de la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle seront ainsi éligibles aux fonds de la formation professionnelle.
- Ajout de précisions sur le contenu de l'**entretien** auquel a droit le salarié qui reprend son activité à **l'issue de son congé parental** quant à l'organisation du retour à l'emploi du salarié : détermination des besoins de formation du salarié et examen des conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de la carrière. À la demande du salarié, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

« Les actions de promotion de la mixité des métiers, de la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle seront ainsi éligibles aux fonds de la formation professionnelle ».

- La possibilité offerte au salarié d'**utiliser une partie des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET)** : dans la limite maximale de 50 % de ces droits, pour financer l'une des prestations de services à la personne prévues à l'article L. 1271-1 du Code du travail au moyen d'un CESU. Cette possibilité devra être prévue par l'accord collectif instituant le CET. Elle est ouverte à titre expérimental pour une durée de 2 ans à compter de la publication du décret qui en définira les conditions de mise en œuvre, et au plus tard à compter du 1^{er} octobre 2014. Objectif : faciliter la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.
- **Un accent supplémentaire sur les classifications** : un rapport sera fait au conseil supérieur et à la commission nationale de la négociation collective sur les accords de branche relatifs à la classification.
- **Parité dans les organes de direction** : afin de briser le plafond de verre et d'accélérer l'égal accès des femmes et des hommes dans la haute administration, dans les établissements publics et les entreprises : en 2017, les conseils d'administration des grandes entreprises devront comporter 40 % de femmes. Cette obligation devra être atteinte en 2020 pour les entreprises de 250 à 499 salariés et ayant plus de 50 M€ de chiffre d'affaires.
- **Privation d'accès à la commande publique** : l'accès aux commandes publiques est conditionnée au fait que les entreprises aient négocié sur l'égalité professionnelle et qu'elles n'aient pas de procès en discrimination.
- Inscription dans la loi de l'obligation faite à l'employeur, le cas échéant, de mettre un terme aux faits de **harcèlement sexuel** et de les sanctionner.
- la nécessité pour l'employeur, dans l'évaluation des risques qu'il doit opérer, de tenir compte de l'impact différencié de l'**exposition au risque en fonction du sexe**.

« En 2017, les conseils d'administration des grandes entreprises devront comporter 40 % de femmes. Cette obligation devra être atteinte en 2020 pour les entreprises de 250 à 499 salariés et ayant plus de 50 M€ de chiffre d'affaires ».