Image not found or type unknown

Egalité hommes/femmes : les 10 nouveaux droits des femmes et des hommes de la loi du 4 août 2014

Actualité législative publié le **15/10/2014**, vu **2285 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a enfin été promulguée. Cette loi vise à renforcer l'égalité entre les sexes dans la sphère du travail et de l'emploi. Voici un panorama des principales dispositions :

1) Nouvelles autorisations d'absence et droit au congé

Le conjoint salarié ou le partenaire de la femme enceinte bénéficie jusqu'à 3 autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (article L.1225-16 du Code du travail).

La loi prévoit un congé lors de la conclusion d'un pacte civil de solidarité, soit 4 jours, au même titre que le congé pour mariage du salarié (article L.3142-1 du Code du travail).

2) Protection contre le licenciement accordée au père

La loi met en place, au même titre que pour la mère, une protection contre le licenciement accordée au père salarié pendant les 4 semaines suivant la naissance de l'enfant, sauf en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (article L.1225-4-1 du Code du travail).

La loi reconnaît également le droit à un congé de maternité, à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption aux collaborateurs libéraux qui ne bénéficiaient jusqu'à présent d'aucune protection légale contre la rupture de leur contrat dans de telles circonstances. Elle leur rend en outre applicables les principales dispositions législatives protégeant les salariés contre les discriminations.

3) Entretien professionnel à l'issue du congé parental

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organiseront le retour à l'emploi du salarié ; ils détermineront les besoins de formation du salarié et examineront les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. En outre, à la demande du salarié, l'entretien pourra avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation (article L.1225-57 du Code du travail).

4) Formations sur la mixité en entreprise/ lutte contre les stéréotypes sexistes

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 conte les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

». (article L.6313-1 2°bis)

5) Une prestation partagée d'éducation : Réforme du congé parental d'éducation

Cette prestation, qui remplace le complément libre choix d'activité, est destinée à inciter les pères à interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants. Ainsi, tout père qui interrompt partiellement ou totalement son activité professionnelle bénéficiera d'une indemnité.

Pour les parents d'un seul enfant, le congé actuel de six mois pourra être prolongé de 6 mois (durée qui doit être confirmée par décret d'application) supplémentaires à condition que ce soit le second parent qui en soit bénéficiaire.

6) Allongement de la durée du congé parental d'éducation en cas de naissances multiples

Jusqu'ici, le congé parental d'éducation avait une durée maximale de 3 ans.

La loi prévoit que le congé parental d'éducation en cas de naissances multiples pourra aller jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

En cas de naissances multiples d'au moins trois enfants, le congé parental pourra se prolonger jusqu'au 6 ans des enfants (article L.1225-48 du code du travail).

==) Ces deux dernières dispositions sont applicables pour les enfants nés ou adoptés après le 1er octobre 2014.

7) La protection contre le harcèlement moral ou sexuel

Concernant le harcèlement sexuel, la loi prévoit que l'employeur n'est plus seulement tenu de prévenir de tels actes, il lui appartient aussi d'y mettre un terme et de les sanctionner (Art. L. 1153-5 du code du travail).

En ce qui concerne le harcèlement moral, il sera reconnu en cas d' « agissements répétés » mais également en cas de « propos ou comportements répétés ».

8) Parité dans les organes de direction (à compter du 1er janvier 2017)

La loi prévoit également des dispositions relatives à la parité dans les organes de direction.

Ainsi, dans les sociétés anonymes ou en commandite par actions non cotées, la loi fixe au 1er janvier 2017, l'obligation d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés non cotées ayant, durant les trois exercices consécutifs précédents (du 1er janvier 2014 au 1er janvier 2017), employé au moins 500 salariés et présenté un chiffre d'affaires net d'au moins 50 millions d'euros.

Cette obligation sera étendue, à compter du 1er janvier 2020, aux sociétés non cotées qui ont eu, lors des trois exercices précédents, un effectif d'au moins 250 salariés et un chiffre d'affaires net d'au moins 50 millions d'euros.

9) Exigence d'égalité pour l'accès aux marchés publics (à compter du 1er décembre 2014)

Pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public, les entreprises de plus de 50 salariés devront, à compter du 1er décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Plus qu'à attendre si l'égalité tant souhaitée sera respectée et appliquée au sein des entreprises.

10) Fusion des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle et salariale

Au niveau de l'entreprise, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes faisait l'objet de deux négociations annuelles :

- l'une sur l'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) ;
- l'autre sur l'égalité salariale et la suppression des écarts de rémunération, dans le cadre de la NAO (article L. 2242-7 du même code).

Pour simplifier le cadre juridique des différentes obligations de négocier portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la loi a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (article L.2242-5 du Code du travail).

Cette négociation devra désormais s'appuyer sur les éléments suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- le déroulement des carrières et la mixité des emplois ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En cas d'accord issu de cette négociation sur l'égalité professionnelle et salariale, l'obligation de négocier devient triennale.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés