

Impression personnalisée

[<< Retour](#)

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

# Égalité femmes/hommes : les nouveautés à connaître

L'égalité entre les femmes et les hommes a déjà fait l'objet de nombreuses réformes. Une nouvelle fois, une loi récemment publiée au Journal officiel apporte son lot de changements et impacte les services RH.

## Congé parental

**Droit au congé parental pour trois ans.** - La loi ne bouleverse pas le droit au congé parental d'éducation (CPE) pour le salarié (père ou mère). Il reste accessible sous conditions pour une durée maximale de 1 an, renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant (loi [2014-873](#) du 4 août 2014, JO du 5 ; c. trav. [art. L. 1225-47](#) et s.).

Toutefois, il sera désormais possible, en cas de naissances multiples, de prolonger le CPE jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. De même pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, le congé parental pourra être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants (c. trav. [art. L. 1225-48](#)).

**Prestation partagée.** - Pour inciter les deux parents à prendre chacun une durée minimale de congé parental à temps plein ou partiel, il est prévu qu'une partie du versement de la prestation appelée « Complément de libre choix d'activité » (désormais nommée « prestation partagée d'éducation de l'enfant ») soit réservée à l'autre parent, sauf cas particuliers (ex. : parent assumant seul la charge de l'enfant) (loi, art. 8-III, 1° ; c. séc. soc. [art. L. 531-4](#)).

Les modalités de ce partage seront fixées par décret. Cette nouvelle règle vise à inciter les couples à modifier leurs comportements (ex. : prise d'un minimum de congé par le père).

---

**À noter :** Les dispositions sur le CPE et le partage des allocations s'appliquent aux enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014 (loi, art. 8-VI).

---

**Fin du congé parental : précisions sur l'entretien.** - À l'issue du congé parental, le salarié a droit à un entretien avec l'employeur en vue de son orientation professionnelle (c. trav. [art. L. 1225-57](#)).

Désormais, au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié. Ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du CPE sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. Par ailleurs, à la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

## Nouveau thème pour la négociation annuelle

**Négociateur sur les écarts de salaire.** - Si, lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO), l'employeur doit toujours négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle, il doit désormais également prendre en compte un objectif d'égalité salariale (c. trav. [art. L. 2242-5](#)).

Ainsi, la définition et la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (c. trav. [art. L. 2242-7](#) ancien) sont fusionnées avec les objectifs d'égalité professionnelle dans l'entreprise, dans le cadre d'une seule et unique négociation (c. trav. [art. L. 2242-5](#)).

**Suivi dans le cadre de la NAO sur les salaires.** - Lorsqu'un accord, signé dans l'entreprise, comporte bien les objectifs et mesures indiqués ci-dessus, l'obligation de négocier sur l'égalité reste triennale comme antérieurement (c. trav. [art. L. 2242-5](#)).

La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes devra alors être suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs (c. trav. [art. L. 2242-8](#)).

**Défaut d'accord via la NAO.** - En l'absence d'accord, la NAO relative aux salaires effectifs (c. trav. [art. L. 2242-8](#)) portera également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

## Mesures diverses

**Protection du père.** - Désormais, le père de l'enfant venant de naître bénéficie d'une nouvelle protection.

En effet, il ne peut pas être licencié pendant les 4 semaines suivant la naissance, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (c. trav. [art. L. 1225-4-1](#)).

**Congé pour Pacs.** - Le Pacs rejoint le mariage dans la liste des événements familiaux ouvrant droit à congés (c. trav. [art. L. 3142-1](#)). L'employeur doit ainsi accorder 4 jours au salarié concluant un Pacs.

**Compte épargne-temps.** - À titre expérimental, la convention ou l'accord collectif instituant le compte épargne-temps (CET) peut autoriser le salarié à utiliser une partie des droits affectés sur celui-ci, dans la limite maximale de 50 % de ces droits, pour financer une des prestations de services à la personne au moyen d'un chèque emploi-service universel (loi, art. 18).

Cette expérimentation d'une durée de 2 ans débutera à une date fixée par décret, et au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

**Nouvelles actions de formation.** - Une nouvelle catégorie d'actions de formation professionnelle est créée. Il s'agit 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 (c. trav. [art. L. 6313-1](#)).

**Nouvelle autorisation d'absence.** - Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un Pacs ou encore la personne vivant maritalement avec elle bénéficie désormais d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum (c. trav. [art. L. 1225-16](#)).

**Évaluation des risques.** - L'employeur doit tenir compte, lors de l'évaluation des risques à laquelle il est obligatoirement tenu, de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe du salarié (c. trav. [art. L. 4121-3](#)).

**Saisie sur salaire.** - En cas de saisie sur salaire par la procédure de paiement direct (voir Dictionnaire Social, « [Saisie des rémunérations](#) »), la caisse d'allocations familiales pourra, à titre expérimental, procéder au prélèvement direct de la pension alimentaire pour (loi, art. 27) :

- la somme due pour le mois en cours ;
- et les 24 derniers mois impayés.

Les modalités de l'expérimentation seront fixées par décret. ✖

### MISE À JOUR DU RAPPORT À TRANSMETTRE AU CE

Chaque année, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise (CE), à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (c. trav. [art. L. 2323-47](#) et [L. 2323-57](#) modifiés).

Désormais, ce rapport devra également comporter :

- une analyse de la situation des femmes et des hommes en matière de sécurité et de santé au travail ;
- une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

Il décrira l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Parution: 09/2014

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.