

## NOTE TECHNIQUE

- **Le congé légal de 4 jours pour mariage est étendu aux partenaires de PACS**

Jusqu'à présent, le Code du travail prévoyait seulement que les salariés bénéficiaient d'un congé de 4 jours pour leur mariage.

Désormais, les salariés peuvent également bénéficier de **4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité** (Art. L. 3142-1 du Code du travail).

**NB** : Cette nouvelle disposition s'applique pour les PACS conclus à compter du 6 août 2014.

Il convient de rappeler que ces congés légaux doivent s'articuler avec les dispositions conventionnelles.

Le chapitre XIV du Règlement intérieur type prévoit également des congés conventionnels pour PACS ou pour mariage, qui sont accordés « *en ce qui concerne certains événements familiaux intervenant un jour ouvré* », soit du lundi au vendredi.

En revanche, l'article L 3142-1 du Code du travail est moins restrictif, s'agissant de la date de survenance de l'événement, en ne conditionnant pas l'attribution du congé au fait que l'événement intervienne un jour ouvré.

Dès lors, il convient de considérer que lorsque l'événement intervient :

- **un jour ouvré**, le **dispositif conventionnel** doit recevoir application car plus favorable ;
- **un jour non ouvré** (samedi ou dimanche), la situation du salarié doit être gérée au regard des seules **dispositions légales**.

L'article XIV du Règlement Intérieur Type prévoit que les salariés qui se pacsent se voient accorder le même nombre de jours de congés que les salariés qui se marient, soit **6 jours ouvrables**<sup>1</sup>.

Il en résulte que pour un salarié qui se pacse ou se marie un **samedi ou un dimanche**, il convient de se référer au Code du travail, qui prévoit **4 jours de congés**. Ces congés sont décomptés en jours ouvrables.

En revanche, pour un salarié qui se pacse ou se marie un **jour ouvré** (du lundi au vendredi), le dispositif conventionnel recevant application, le salarié bénéficiera de **6 jours ouvrables**.

<sup>1</sup> Dispositions issues du protocole d'accord du 21 mars 2011 relatif à l'incidence du Protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur les dispositions conventionnelles

➤ **Articulation des successions de congés légaux et conventionnels :**

Le Code du travail n'interdit pas, pour un même salarié, le cumul du congé pour pacs avec le congé pour mariage, qu'il s'agisse du même ou d'un autre partenaire.

En revanche, le Règlement Intérieur Type prévoit qu'en cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir de deuxième ouverture de droit.

Les règles de cumul des congés légaux et conventionnels s'articulent de la manière suivante :

<b>Succession de PACS → Mariage avec le même partenaire</b>		
Congé conventionnel	<del>Congé conventionnel</del>	<b>Cumul non autorisé</b>
Congé légal	Congé légal	Cumul possible
Congé conventionnel	Congé légal	Cumul possible <sup>2</sup>
Congé légal	Congé conventionnel	Cumul possible <sup>3</sup>

En résumé, seuls les congés conventionnels ne peuvent se cumuler entre eux.

<b>Succession de PACS → Mariage / Mariage → PACS / Mariage → Mariage avec un nouveau partenaire</b>
Cumul possible dans tous les cas, qu'il s'agisse de congés légaux ou conventionnels

- **Des autorisations d'absence sont créées pour les pères, afin d'assister aux examens prénataux et postnatals obligatoires**

---

L'article L. 1225-16 du Code du travail prévoit que la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La loi ajoute un nouvel alinéa à cet article. Désormais, « *le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum* ».

---

<sup>2</sup> Il n'est pas possible de priver le salarié d'un droit légal

<sup>3</sup> La règle de non cumul prévue par le Règlement Intérieur Type ne vise que la succession de congés conventionnels

Peuvent donc bénéficier de cette autorisation d'absence :

- **le conjoint,**
- **le partenaire de Pacs,**
- **le concubin.**

L'autorisation d'absence est limitée à **3 examens médicaux** au maximum.

Tout comme pour la mère, ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Rappelons que, conformément aux dispositions de l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique et au décret n°92-143 du 14 février 1992, les absences visent :

- les 7 examens médicaux obligatoires prénataux ;
- et l'examen obligatoire postnatal devant être effectué par la salariée dans les 8 semaines qui suivent l'accouchement.

#### • **Protection du père salarié contre le licenciement après la naissance de l'enfant**

---

Désormais, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les quatre semaines suivant la naissance de son enfant (L. 1225-4-1).

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave (ou lourde) de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

#### • **Le congé parental d'éducation pourra être prolongé pour les naissances ou adoptions multiples**

---

L'article L. 1225-48 du Code du travail prévoit que le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus.

Ces périodes peuvent être prolongées deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans.

En cas d'adoption d'un enfant de plus de trois ans n'ayant pas atteint l'âge de fin de l'obligation scolaire, cette durée est réduite à une année à compter de l'arrivée au foyer.

La loi est venue prolonger la durée du congé parental d'éducation dans certaines hypothèses:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.</li></ul> |
|---|

- En cas de naissances multiples d'au moins trois enfants ou d'arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

Ces nouvelles dispositions ne s'appliqueront que pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

- **Elargissement du contenu de l'entretien préalable à la reprise d'activité, à l'issue du congé parental d'éducation**

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a instauré un **entretien professionnel obligatoire** devant se dérouler avec les salariés tous les 2 ans, « **consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi** ». Cet entretien ne peut pas être confondu avec l'EAEA et doit faire l'objet d'un entretien distinct, car « *il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié* » (Art. L.6315-1 du Code du travail).

L'article L.6315-1 du Code du travail indique que « *cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un **congé parental d'éducation**, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une **période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47** du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical* ».

La loi du 5 mars 2014 prévoit ainsi que « *Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1* » (Art. L.1225-57).

Ce nouvel entretien a donc remplacé, notamment, l'entretien obligatoire prévu au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une activité à temps partiel pour élever un enfant (ancien article L. 1225-57).

La loi sur l'égalité réelle est venue compléter le contenu de cet entretien, en ajoutant deux alinéas à l'article L. 1225-57 :

« *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 congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière**.*

*A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation ».*

L'entretien donnera lieu à la **rédaction d'un document écrit**, dont une copie sera remise au salarié.

- **Création d'une négociation annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale**

---

La loi a créé une négociation annuelle d'entreprise unique 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** » (Nouvel art. L. 2242-5).

La loi a ainsi fusionné :

- la négociation annuelle obligatoire (NAO) **sur les objectifs d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre** (ancien art. L. 2242-5) ;
- et la NAO visant à **supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre de la négociation sur les salaires effectifs** (ancien art. L. 2242-7).

Cette négociation unique doit 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** (anciennement visée par la NAO sur les salaires effectifs) ;

La loi a également étendu le champ de la négociation. Deux nouveaux thèmes sont introduits :

- **le déroulement des carrières ;**
- **la mixité des emplois.**

Cette négociation devra s'appuyer sur les **éléments figurant dans le rapport annuel de situation comparée** remis au CE pour les employeurs de plus de 300 salariés (Art. L. 1212-57) ou sur le **rapport sur la situation économique** remis au CE pour les employeurs de moins de 300 salariés (Art. L. 2323-47), **complétés des indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales** de l'article L. 2323-7-2.

Comme auparavant pour la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle, **lorsqu'un accord sera négocié sur le sujet, celui-ci pourra être valable 3 ans**, l'obligation de négocier devenant triennale.

Si un tel accord est signé, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes n'auront pas à être renégociées lors de la NAO d'entreprise sur les salaires visée à l'article L. 2242-8. Le nouvel article L. 2242-5 prévoit simplement que la mise en œuvre de ces mesures fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la NAO sur les salaires.

Si en revanche, l'employeur ne parvient pas à la conclusion d'un accord sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale, la NAO sur les salaires, visée à l'article L. 2242-8, devra continuer de porter sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Comme auparavant, les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises à une pénalité de 1% des rémunérations versées, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et salariale, ou à défaut, par un plan d'action valable une année.

Par ailleurs, les employeurs manquant à leur obligation de négocier, ou à défaut, d'établir un plan d'action, ne pourront pas soumissionner à un marché public, à une délégation de service public ou un partenariat avec l'état ou un établissement public.

**Les accords d'entreprise actuellement en vigueur restent valables jusqu'à leur échéance. En conséquence, cette négociation unique ne s'appliquera qu'à compter de la prochaine échéance de négociation.**

A ce sujet, la loi prévoit que : « à défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise... » (Nouvel Art. L. 2231-1).

NB : Au niveau de la branche, il existe également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle (Art. L. 2241-3). Dans l'institution, l'accord du 21 mars 2011 sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances s'inscrit notamment dans ce cadre. Il arrivera à expiration le 31 décembre 2015.

L'article 5.1 de ce protocole national prévoyait une obligation de déclinaison de cet accord au plan local pour les organismes de plus de 50 salariés. A défaut de conclusion d'un accord local, il convient pour l'organisme d'élaborer un plan d'action.

Rappelons que cet accord national sur la diversité n'exonère pas l'employeur de l'obligation légale de négocier au niveau de l'organisme sur l'égalité professionnelle (article L. 2242-5), au risque de devoir payer une pénalité financière pour les organismes de plus de 50 salariés.

La lettre circulaire Ucanss n°022-11 du 4 août 2011, sur l'articulation du protocole du 21 mars 2011 sur la diversité et l'égalité des chances avec l'obligation légale de négocier sur l'égalité homme femme, indiquait que les négociations légales sur l'égalité entre les femmes et les hommes pouvaient s'inscrire dans le cadre plus global de la négociation ouverte par chaque organisme de plus de 50 salariés, tel que prévu à l'article 5.1 de l'accord du 21 mars 2011 sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Dans le prolongement de ces dispositions, il est possible d'inclure à nouveau cette négociation unique sur l'égalité professionnelle et salariale dans le cadre plus général d'une nouvelle négociation sur la déclinaison locale de l'accord national sur la diversité et l'égalité des chances.

Mais il est également possible que cette négociation sur l'égalité professionnelle et salariale fasse l'objet d'un accord autonome.

- **Un rapport de situation comparé plus complet**

---

La loi complète le contenu du **rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes**, à remettre au CE pour les employeurs de plus de 300 salariés (Art. L. 2323-57), ainsi que le **rapport sur la situation économique de l'entreprise** à remettre au CE pour les employeurs de moins de 300 salariés (Art. L. 2323-47).

Ces rapports comportent une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes, en matière :

- d'embauche,
- de formation,
- de promotion professionnelle,
- de qualification,
- de classification,
- de conditions de travail,
- de rémunération effective,
- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La nouvelle loi ajoute un nouveau domaine d'action : désormais, cette analyse de la situation comparée devra également se faire en matière « **de santé et de sécurité au travail** ».

Ces rapports devront comporter une analyse des « **écarts de salaires 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** »

- **Prise en compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe, lors de l'évaluation des risques professionnels**

---

En vertu de son obligation de prévention des risques professionnels, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail (Art. L. 4121-3).

L'employeur met ensuite en œuvre des actions de prévention ainsi que des méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection et de santé. Il transcrit les résultats de cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques (Art. R. 4121-1).

La loi prévoit désormais que « **cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe** » (Art. L. 4121-3).

- **Lutte contre le harcèlement sexuel renforcée**

---

La loi complète l'article L. 1153-5 du Code du travail, relatif au harcèlement sexuel. L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, mais il se doit désormais, lorsqu'il a connaissance de ces agissements, « **d'y mettre un terme et de les sanctionner** ».

- **Formations sur la mixité en entreprise**

---

La loi ajoute une nouvelle action de formation, entrant 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 ».*  
(Art. L. 6313-1 2° bis)

- **Expérimentation autour du compte épargne temps**

---

La loi prévoit à titre expérimental, pendant deux ans, qu'une convention ou un accord collectif instituant le compte épargne temps, puisse permettre au salarié d'utiliser une partie de ses droits affectés sur le compte, dans la limite de 50% de ses droits, pour financer des prestations de service à la personne au moyen de chèques emploi-service universel (CESU).

La possibilité pour un employeur de recourir à ce dispositif sera conditionnée, d'une part, à la parution d'un décret d'application, au plus tard au 1<sup>er</sup> octobre 2014, précisant les modalités d'application de ce dispositif, et d'autre part, à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou un accord de branche.

Pour l'heure, il n'existe pas d'accord de branche prévoyant ce dispositif dans l'institution.