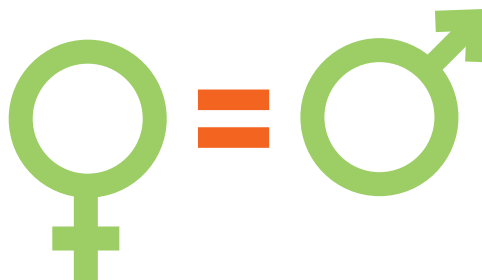




COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LA LOI TRAVAIL: DES AVANCÉES POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



LA LOI TRAVAIL (OU LA LOI EL KHOMRI) A DÉFINITIVEMENT ÉTÉ ADOPTÉE. LA LOI RELATIVE À **LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**, INSTAURE DES CHANGEMENTS PERMETTANT D'ALLER VERS UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES. POUR LA F3C CFDT, CES AVANCÉES SONT TRÈS POSITIVES POUR LES SALARIÉ.E.S.

Une lutte efficace contre le harcèlement et les agissements sexistes

La loi Travail aligne le régime probatoire du harcèlement sur celui qui existe déjà en matière de discrimination. Ce qui permet d'**alléger la charge de la preuve** qui pèse sur le/la salarié.e victime de harcèlement et impose à l'employeur de se justifier. Cela est un point très positif pour la CFDT.

La loi prévoit aussi d'intégrer des dispositions sur la **lutte contre les agissements sexistes dans les règlements intérieurs** des entreprises et de donner au CHSCT la possibilité de prendre des mesures contre ceux-ci. Notre organisation syndicale, à travers ses élu.e.s et mandaté.e.s présents dans les entreprises, sera force de propositions et d'actions sur ce thème. Les agissements sexistes sont incompatibles avec nos valeurs CFDT.

Une meilleure protection au retour d'un congé maternité

Une salariée est protégée contre le licenciement pendant 10 semaines après son retour, contre 4 semaines auparavant. Cette protection bénéficie aussi à l'autre parent et aux parents adoptants.

De nombreuses salariées, suite à l'annonce de leur maternité ou après celle-ci, sont souvent victimes de licenciements abusifs de la part de leur employeur. Cette loi permet de mieux les protéger et de les garder dans l'emploi.



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Une nouvelle architecture en matière de congés

L'article 9 de la loi Travail apporte de nombreuses modifications en termes de congés. **Les congés d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle** sont regroupés en un même bloc (congés pour événements familiaux, congé pour solidarité familiale, congé proche aidant, congé sabbatique). Ce sont ces congés qui nous intéressent car ils permettent une meilleure égalité entre les femmes et les hommes grâce à un meilleur partage des congés et donc des temps de vie.

Des jours de congés supplémentaires sont octroyés (Article L3142-4 du Code du Travail) :

- 5 jours (au lieu de 2) en cas de décès d'un enfant.
- 3 jours en cas de décès du conjoint, du concubin, d'un proche parent (parents, beaux-parents, frères et sœurs).
- Extension de la possibilité (jusque ici réservée aux cas de contraintes géographiques) de prendre plus de 24 jours de congés en une seule fois pour les salarié.e.s qui justifient de la présence d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

De nouveaux jours de congés sont créés :

- 2 jours supplémentaires pour les hommes de moins de 21 ans. Cela permet un meilleur partage des tâches puisque ce congé n'est plus seulement accordé qu'aux femmes.
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.
- 1 jour pour la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'acquisition de la nationalité de son conjoint.

Égalité professionnelle et qualité de vie au travail : l'effectivité du droit à la déconnexion

L'article 55 de la loi Travail instaure des dispositifs relatifs au droit à la déconnexion, droit dont la CFDT est à l'initiative dans de nombreuses branches et cela depuis plus de 10 ans.

Ainsi un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Cela permet **d'assurer le respect des temps de repos et de congés et permettre une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.**

Conscients de l'importance de ce thème pour les salarié.e.s de nos entreprises, nos élu.e.s et mandaté.e.s CFDT seront force de propositions sur ce sujet et engageront des négociations afin que le droit à la déconnexion soit un droit effectif qui permet un meilleur bien être au travail.

**FAISONS APPLIQUER LA LOI TRAVAIL DANS NOS ENTREPRISES
AFIN D'AGIR SUR L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.**
