

## 9. Protection des salariés

La loi Travail renforce la **protection des jeunes parents** contre la rupture de leur contrat de travail :

- Désormais, la jeune mère ou le jeune père bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail d'une durée de **10 semaines** à compter de la réintégration de la salariée à l'issue du congé de maternité ou à compter du jour de la naissance de son enfant pour le père.
- Le point de départ de la protection est repoussé par la prise de congés payés.

De **nouveaux moyens de lutte contre le sexisme et le harcèlement** en entreprise sont prévus :

- Les **règles de preuve** du harcèlement sont alignées sur celles applicables en matière de discrimination.
- L'employeur doit **prévenir les agissements sexistes** dans l'entreprise dans le cadre de la planification des risques professionnels.

De plus, le **règlement intérieur** doit rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel mais également **celles prohibant les agissements sexistes**.

- Les **sanctions des licenciements discriminatoires** liés au harcèlement ou à la maternité sont alourdies : la loi étend l'obligation faite au juge d'ordonner à l'employeur le remboursement des indemnités chômage à Pôle emploi et le salarié a droit à une indemnité minimale de 6 mois de salaire, sans préjudice du paiement du salaire pendant la période couverte par la nullité et l'indemnité légale de licenciement, le cas échéant.
- L'inscription dans le **règlement intérieur** d'une clause relative au **principe de neutralité** est encadrée par la loi, cette disposition visant à sécuriser les règlements intérieurs comportant ce type de dispositions, suite à l'affaire Baby-Loup.

A signaler quelques apports en matière d'**égalité professionnelle** :

- La **négociation annuelle obligatoire** fait l'objet de quelques aménagements concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, le contenu d'une telle négociation étant complété par un volet consacré au droit à la déconnexion.
- L'ordonnance instaurant le **rescrit « égalité professionnelle »** est ratifiée, cette procédure permettant à l'employeur de s'assurer du respect de son obligation en la matière et éviter ainsi le paiement de la pénalité financière prévue en cas de non conformité.
- Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est réintroduit dans la partie législative du Code du travail.