

Discrimination et harcèlement, agissements sexistes, maternité, neutralité après la loi El Khomri			
	Avant	Après	Date d'entrée en vigueur
Alignement du régime probatoire du harcèlement sur celui des discriminations (article 3 de la loi)	<ul style="list-style-type: none"> Ancien régime probatoire : le salarié devait établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveau régime probatoire : le salarié doit désormais présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement. 	Applicable depuis le 10 août 2016
Renforcement de la lutte contre les agissements sexistes (articles 4, 5 et 6 de la loi)	<ul style="list-style-type: none"> Codification de la notion d'agissement sexiste : « <i>tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant</i> ». 	<ul style="list-style-type: none"> Obligation pour l'employeur d'intégrer dans la planification des risques professionnels la prévention des risques liés aux agissements sexistes. 	Applicable depuis le 10 août 2016
		<ul style="list-style-type: none"> Obligation d'intégrer les dispositions légales en matière d'agissements sexistes au règlement intérieur de l'entreprise (au même titre que celles relatives au harcèlement sexuel et moral). 	Applicable depuis le 10 août 2016
		<ul style="list-style-type: none"> Nouveauté : le CHSCT peut désormais proposer des actions de prévention des agissements sexistes. 	Applicable depuis le 10 août 2016
Maternité	<ul style="list-style-type: none"> Durée de la protection de la mère après un congé maternité 	<ul style="list-style-type: none"> Durée de la protection de la mère après un congé maternité 	Applicable depuis le 10 août 2016

(article 10 de la loi)	<ul style="list-style-type: none"> • : 4 semaines. • Point de départ : expiration du congé maternité. 	<ul style="list-style-type: none"> • : 10 semaines. • Point de départ : expiration du congé de maternité ou, nouveauté à compter de l'expiration des congés payés s'ils sont pris immédiatement après le congé maternité. 	août 2016
	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de la protection du second parent après la naissance de son enfant : 4 semaines. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de la protection du second parent après la naissance de son enfant : 10 semaines. 	
Alourdissement des sanctions (articles 122 et 123 de la loi)	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur peut être condamné par le juge à rembourser à Pôle emploi des allocations versées à un salarié victime d'un licenciement abusif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extension au licenciement fautif lié à des discriminations, ainsi qu'en cas de nullité du licenciement pour méconnaissance des dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral. 	Applicable depuis le 10 août 2016
	<ul style="list-style-type: none"> • indemnité au moins égale aux six derniers mois de salaire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extension aux licenciements jugés discriminatoires ou qui résultent d'une situation de harcèlement sexuel, ou liés à la maternité. 	Applicable depuis le 10 août 2016
Principe de neutralité dans l'entreprise (article 2 de la loi)		<ul style="list-style-type: none"> • Intégration possible du « principe de neutralité » dans le règlement intérieur de la société et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions : <ul style="list-style-type: none"> ○ sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon 	Applicable depuis le 10 août 2016

		<p>fonctionnement de l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none">○ et si elles sont proportionnées au but recherché.	
--	--	--	--