

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

Annexe au procès-verbal de la séance du 14 juin 1983.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ AVEC MODIFICATIONS PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE
EN DEUXIÈME LECTURE

portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

(Renvoyé à la commission des Affaires sociales.)

L'Assemblée nationale a adopté, avec modifications en deuxième lecture, le projet de loi dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1^{re} lecture : 1202, 1268 et in-8° 273.

2^e lecture : 1502, 1562 et in-8° 380.

Sénat : 1^{re} lecture : 127, 218 et in-8° 92.

Travail. — Comités d'entreprise - Conseils de prud'hommes - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Contrats de travail - Conventions collectives - Délégués du personnel - Emploi et activité - Entreprises - Femmes - Formation professionnelle et promotion sociale - Justice - Licenciements - Peines - Personnel - Syndicats professionnels - Code du travail - Code pénal.

Article premier A.

..... Supprimé

TITRE PREMIER

LES RÈGLES GÉNÉRALES DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Article premier.

Le chapitre III du titre II du livre premier du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE III

« Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« *Art. L. 123-1.* — Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

« *a)* mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

« b) refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

« c) prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

« Art. L. 123-2. —

« Art. L. 123-3. — Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

« Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9° de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs

étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-3-1.

« *Art. L. 123-3-1.* — Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.

« Si au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

« Ce plan s'applique sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi.

« *Art. L. 123-4.* — *Conforme*

« *Art. L. 123-5.* — Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit, et ne s'y soit pas opposé, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

« L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Art. L. 123-6. — »

Article premier *bis* A.

. Conforme
.

Article premier *ter*.

. Conforme

Art. 2.

I. — L'article L. 140-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

« Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe. »

II. — L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 140-8. — En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

III. — *Conforme*

.....

Art. 6.

..... Conforme

Art. 7.

I. — *Conforme*

II. — Dans le même alinéa, avant la dernière phrase, est insérée la phrase suivante :

« Dans cette liste figureront entre autres les dispositions à prendre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre du plan défini à l'article L. 123-3-1. »

Art. 8.

Après l'article L. 432-3 du code du travail est insérée la disposition suivante :

« *Art. L. 432-3-1.* — Chaque année, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée 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 et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

« Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

« Le rapport modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

« En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

« Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

« *Art. L. 432-3-2. — Suppression conforme* »

Art. 11.

Après l'article L. 900-3 du code du travail est inséré le nouvel article suivant :

« *Art. L. 900-4. —* Pour l'application du présent livre, il ne peut être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.

« La règle qui précède ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, de mesures prises au seul bénéfice des femmes en vue de contribuer à la réalisation de l'égalité professionnelle, notamment par la correction des déséquilibres constatés dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation. Ces mesures font l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles établies conformément aux dispositions législatives en vigueur. »

TITRE II

LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

.....

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 15.

Les actions réalisées au titre des plans mentionnés à l'article L. 123-3-1 du code du travail par des entreprises ou des groupements d'entreprises, notamment en matière de formation, de promotion ou d'organisation du travail peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat lorsqu'elles constituent des actions exemplaires pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un décret détermine les mesures d'application de l'alinéa qui précède.

Art. 16.

..... Confirme
.....

Art. 18

Sauf stipulations plus favorables, le rapport mentionné à l'article L. 432-3-1 du code du travail sera présenté pour la première fois :

1° au cours du premier trimestre de l'année 1984 pour les entreprises d'au moins 300 salariés ;

2° au cours de l'année 1985 pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Délibéré en séance publique à Paris le 13 juin 1983.

Le Président,

Signé : LOUIS MERMAZ.