

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

Annexe au procès-verbal de la séance du 27 juin 1983.

PROJET DE LOI

ADOPTÉ AVEC MODIFICATIONS PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE
EN NOUVELLE 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 nouvelle
lecture, le projet de loi dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 1^{re} lecture : 1202, 1268 et in-8° 273.
2^e lecture : 1502, 1562 et in-8° 380.
Commission mixte paritaire : 1617.
Nouvelle lecture : 1605, 1644 et in-8° 409.

Séant : 1^{re} lecture : 127, 218 et in-8° 92 (1982-1983).
2^e lecture : 390, 398 et in-8° 147 (1982-1983).
Commission mixte paritaire : 423 (1982-1983).

Travail.

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

« Egalité 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 et L. 123-3. —

« 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. — »

« 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. — »
.. . . .

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. —

.....

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'em-

ploi 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. — »

.....

Art. 11.

..... Conforme

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. 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 27 juin 1983.

Le Président,

Signé : LOUIS MERMAZ.