

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 7 avril 1983.

## RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des Affaires sociales (1), sur le projet de loi,*  
**ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, portant modification du**  
**Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité**  
**professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Par M. Pierre LOUVOT,

Sénateur.

---

(1) *Cette commission est composée de :* MM. Robert Schwint, *président* ; André Rabineau, Victor Robini, Louis Boyer, Jean Chérioux, *vice-présidents* ; Roger Lise, Jacques Bialski, Hubert d'Andigné, Hector Viron, *secrétaires* ; Jean Amelin, Pierre Bastié, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jean Béranger, Noël Berrier, Guy Besse, André Bohl, Charles Bonifay, Pierre Bouneau, Louis Caiveau, Jean-Pierre Cantegrit, Marc Castex, Henri Collette, Michel Crucis, Georges Dagonia, Charles Ferrant, Marcel Gargar, Mme Cécile Goldet, MM. Jean Gravier, André Jouany, Louis Jung, Louis Lazuech, Bernard Lemarié, Pierre Louvot, Jean Madelain, André Méric, Mme Monique Midy, MM. Michel Moreigne, Jean Natali, Charles Ornano, Bernard Pellarin, Raymond Poirier, Henri Portier, Paul Robert, Gérard Roujas, Pierre Sallenave, Louis Souvet, Georges Treille, Jean Varlet.

**Voir les numéros :**

**Assemblée nationale (7<sup>e</sup> législ.) : 1202, 1268 et in-8° 273.**

**Sénat : 127 (1982-1983).**

---

**Travail.** — *Comités d'entreprise - Conseil 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.*

## SOMMAIRE

	Pages
AVANT-PROPOS .....	3
INTRODUCTION .....	7
<b>I. — LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI FÉMININ EN FRANCE ....</b>	<b>9</b>
<b>A. — Les modifications intervenues dans l'activité professionnelle des femmes</b>	<b>9</b>
1. <i>L'emploi féminin au début du siècle</i> .....	9
2. <i>L'emploi féminin aujourd'hui</i> .....	10
a) <i>La poussée dans le tertiaire</i> .....	11
b) <i>L'emploi féminin dans le secteur industriel</i> .....	11
3. <i>Les comparaisons européennes</i> .....	11
<b>B. — La situation inégalitaire des femmes au travail</b> .....	<b>13</b>
1. <i>Au regard de la formation</i> .....	13
2. <i>Une moindre qualification</i> .....	14
3. <i>Des rémunérations inférieures</i> .....	14
4. <i>Des carrières moins valorisantes</i> .....	15
5. <i>Un chômage féminin plus important</i> .....	16
<b>II. — LES ACQUIS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>18</b>
<b>A. — Les mesures protectrices existantes</b> .....	<b>18</b>
1. <i>Les dispositions discriminatoires liées à la maternité</i> .....	18
a) <i>Les mesures directes</i> .....	18
b) <i>Les dispositions générales</i> .....	19
2. <i>Les discriminations positives</i> .....	19
a) <i>La durée du travail</i> .....	19
b) <i>L'organisation du travail</i> .....	20
c) <i>L'insertion et la formation professionnelle</i> .....	20
<b>B. — Les dispositions égalitaristes sur le plan professionnel</b> .....	<b>21</b>
1. <i>Les dispositions européennes</i> .....	21
a) <i>L'O.I.T.</i> .....	21
— <i>La convention n° 100</i> .....	21
— <i>La convention n° 111</i> .....	21
b) <i>Le Conseil de l'Europe : la charte sociale européenne</i> .....	22
c) <i>Les dispositions communautaires</i> .....	22

	Pages
2. <i>Les dispositions nationales</i> .....	23
a) <i>Les sources suprêmes</i> .....	23
b) <i>Les apports législatifs</i> .....	23
3. <i>Les structures destinées à assurer le respect et le développement du principe d'égalité</i> .....	24
a) <i>En France</i> .....	25
b) <i>A l'étranger</i> .....	25
<b>III. — L'ANALYSE DU PROJET DE LOI</b> .....	<b>27</b>
<b>A. — Les antécédents du projet</b> .....	<b>27</b>
1. <i>Le rapport Baudoin</i> .....	27
2. <i>Le projet de loi adopté par le Conseil des ministres du 16 janvier 1981</i> .....	28
<b>B. — Le contenu du projet</b> .....	<b>30</b>
1. <i>L'affirmation du principe de l'égalité professionnelle</i> .....	30
2. <i>Les conséquences du principe</i> .....	31
a) <i>Sur les clauses contractuelles</i> .....	31
b) <i>Les mesures destinées à assurer le respect du principe</i> .....	31
— <i>L'action en justice des syndicats</i> .....	31
— <i>La protection contre le licenciement</i> .....	31
— <i>Les peines de substitution prévues</i> .....	32
— <i>Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle</i> .....	32
c) <i>La publicité des règles sur l'égalité</i> .....	32
3. <i>Les mesures inégalitaires de rattrapage</i> .....	32
a) <i>Les plans d'égalité professionnelle</i> .....	32
b) <i>L'aide financière de l'Etat</i> .....	33
4. <i>L'information du comité d'entreprise</i> .....	33
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>34</b>
<b>EXAMEN DES ARTICLES</b> .....	<b>35</b>
<b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....	<b>57</b>
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....	<b>83</b>
— <i>Audition de Mme Yvette Roudy, ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé des Droits de la femme</i> .....	83
— <i>Examen du rapport</i> .....	86
<b>AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION</b> .....	<b>91</b>
<b>ANNEXE : DIRECTIVE EUROPÉENNE N° 76/207 DU 9 FÉVRIER 1976</b> .....	<b>95</b>

## AVANT-PROPOS

---

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi dont notre Haute Assemblée est saisie s'inspire d'une volonté puissante et mobilisatrice au bénéfice de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ses intentions sont claires puisqu'il tend vers l'accélération d'un processus d'évolution progressive que notre société n'a pu encore accomplir, tant reste fort le poids des habitudes et des mentalités, tant sont manifestes les disparités de formation, de qualification et d'accès aux emplois de rémunération et de formation ainsi que la division d'un travail inégalement réparti et globalement insuffisant. Au sein des pays développés, la France, cependant, n'est pas en retard aussi bien en ce qui concerne le nombre des emplois occupés par les femmes, que les approches d'une égalité de rémunération pour une tâche équivalente.

Mais notre pays doit s'accorder à la directive européenne du 9 février 1976 et accomplir d'importants progrès, pour que l'égalité des droits, fortifiée par l'égalité des chances, prenne sa juste place dans la société et réponde à une aspiration légitime et irréversible.

Telle est la raison d'être de ce projet de loi qui, au regard des textes précédents, aurait eu quelques raisons de ne pas être.

Mais il est justifié par l'apparition, dans le Code du travail, d'un faisceau convergent de dispositions et de moyens qui en font une véritable directive nationale, avec la force que lui donne la loi.

Cela étant, il convenait d'éviter le piège de la proclamation d'un absolu, les dangers d'un égalitarisme qui n'observait pas les réalités fondamentales et occulterait la dimension maternelle et familiale, d'une rigueur ne laissant pas assez de champ à une adaptation qui doit être souple et progressive, enfin, de contraintes affectant à l'excès les entreprises dans le combat de plein vent qu'elles doivent conduire en un temps difficile.

Le texte n'échappe pas tout à fait à de telles critiques. Les débats de l'Assemblée nationale lui ont parfois donné une coloration féministe, quelque peu agressive et conquérante qu'il convient de tempérer.

Les réalités incontestables qui défavorisent les femmes dans la vie du travail ne requièrent pas cette description misérabiliste, cette noire incrimination. C'est dans un climat ferme et serein, qui surtout ne doit pas être celui de la guerre des sexes et de leur compétition dans le domaine de l'emploi, qu'il faut engager une démarche volontariste d'équilibre et d'harmonie, acceptant et assumant l'égalité avec les dimensions complémentaires qu'elle implique.

En vérité, il y a une sphère globale de l'égalité où s'inscrivent des différences. Certaines d'entre elles sont positives et nécessaires, auxquelles l'homme par rapport à la femme, ne peut accéder.

Elles observent la double dimension de la femme et cette autre composante qui est biologiquement la première, c'est-à-dire la vocation à la maternité et à la maternité éducative. L'organisation économique et sociale doit tenir compte au premier chef de cette réalité vitale.

Au-delà, le plus grand nombre des différences observées doit disparaître, effaçant un passé dirimant et un modèle patriarcal qui n'a plus sa raison d'être, accompagnant l'évolution d'une société moderne. Il convient donc, nous semble-t-il, de nous délivrer des mots agressifs de sexisme et de racisme, de marginalisation et d'oppression, de « relégation » au foyer, en opposition avec « l'épanouissement » dans le travail extérieur.

C'est l'humanisme lui-même, en ce qu'il a de meilleur, qui doit être accompli, par un effort commun.

Il existe en effet des « libérations » collectivement forcées qui peuvent conduire à de nouveaux esclavages, mais il n'y a de chemins de progrès que dans l'accès des personnes à un libre choix, éclairé et responsable. Ce sont les possibilités d'une telle accession qu'il faut promouvoir, globalement.

Les contraintes que le texte impose aux entreprises appelleront le temps venu quelques réserves. Certes, des dispositions actives sont nécessaires mais il nous paraît utile d'échapper à un dirigisme étroit en un domaine qui dépend surtout de l'évolution des mentalités. En ce qui concerne les salariés eux-mêmes, on ne saurait prendre le risque d'aboutir à des réactions d'effet contraire au but recherché.

Est-il enfin nécessaire d'imposer à la femme un paternalisme protecteur, fût-il syndical ! Parfaitement égale en droit, elle doit être reconnue dans les faits et promue dans la totalité de son être et de ses dimensions. Cela réclame d'ailleurs bien autre chose qu'une inflexion privilégiée du Code du travail, mais parallèlement une plus grande liberté, une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail lui-même, des séquences temporelles du temps choisi, et enfin, une politique familiale qui définisse réellement le statut maternel et d'éducation du premier âge et permette de développer les services d'accueil des jeunes enfants.

Mais le texte qui nous est proposé ne peut concerner que la vie professionnelle. Afin de corriger les disparités qui affectent les femmes, il appelle donc à une mobilisation de tous les acteurs, des personnes et des associations, les syndicats bénéficiant d'un privilège d'interposition. Ne constitue-t-il pas un appel implicite à tous ceux qui le souhaitent et, par une démarche qui risque d'être parfois subjective, à signaler toute parole, tout acte, tout comportement qu'ils jugeraient discriminatoires ?

En matière d'embauche et en dehors de toute référence au sexe, le choix d'un employeur s'exerce en fonction de critères nombreux. L'interprétation d'une décision qui écarterait une candidate peut être la source de nombreuses contestations. Imposera-t-on alors un quota aux entreprises ?

La disparition de tout motif légitime, l'occultation du droit d'appréciation des tribunaux, en dehors d'une liste réglementaire limitative et perpétuellement contestable, paraissent comporter, pour votre Commission, certains dangers.

Ces inquiétudes préalables s'éclaireront dans l'analyse d'un texte dont nous avons reconnu la raison d'être.

Cet avant-propos se devait cependant de souligner la tonalité et la philosophie qui sous-tend le projet. C'est pourquoi nous avons rappelé ce qui, à nos yeux, est intangible :

— l'homme et la femme sont à la fois égaux et complémentaires, biologiquement et ontologiquement ;

— à travers une égalité professionnelle considérée comme un absolu, cette complémentarité positive, tournée vers la vie et les équilibres qu'elle requiert, ne peut être estompée ;

— faudrait-il alors imaginer un troisième sexe idéologique, échappant à la nature, rejoindre le meilleur des mondes selon Huxley, et, la science aidant, organiser le jeu programmé de la rencontre des gamètes, la mise en œuvre des pépinières éprouvettes d'une vie sélectionnée, conduite par la société, nier la paternité et la maternité — l'amour et la tendresse faisant partie d'un registre indépendant et diversifié ? Ne frémissons pas ! Mais a-t-on songé aux abîmes de cette tentation permanente ?

Pour être rassemblés dans un même combat de progrès, il faut se libérer de la confusion et poser les vrais problèmes :

— le droit de la femme non seulement à la maternité, mais à la maternité éducative est imprescriptible ;

— le droit de la femme à l'égalité professionnelle est absolu dans le cadre d'une organisation de la société qu'imposent la liberté du choix et les moyens d'accomplissement d'une double vocation.

**Dans la sphère globale de l'égalité, il faut trouver place pour ces deux accomplissements et non pas marginaliser l'un par rapport à l'autre.**

**Et, disons-le pour demain, il ne faut pas en rester à la sécheresse mécanique d'un texte uniquement tourné vers le droit au travail.**

**La femme qui reste « l'avenir de l'homme » appelle d'autres attentions.**

## INTRODUCTION

---

Le Sénat est donc saisi du présent projet de loi adopté par l'Assemblée nationale et qui tend à modifier certaines dispositions du Code du travail et du Code pénal dans le but d'assurer une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

Certes, l'activité professionnelle féminine n'est pas une nouveauté puisque la France traditionnelle à dominante rurale et artisanale enregistrait au début du siècle un taux d'activité féminine comparable à celui observé aujourd'hui, mais dans un environnement patriarcal et paternaliste, exprimant certes un moment de l'évolution sociale et culturelle dont les abus ont été largement soulignés. Sans remonter plus en avant dans l'histoire qui s'écrit au féminin comme au masculin, les caractéristiques de l'emploi des femmes se sont trouvées profondément modifiées avec l'avènement de la société industrielle au XIX<sup>e</sup> siècle et, surtout, le salariat féminin s'est considérablement étendu au cours des quinze dernières années.

En dépit de l'affirmation, maintes fois répétée, du principe de l'égalité professionnelle, notamment en matière de rémunération, les femmes se trouvent encore dans une situation manifestement inégale, comparée à celle des hommes au regard de l'emploi, et cela en dépit de nombreux textes importants qui ont été édictés au cours des années récentes en faveur des femmes salariées ou non. Il reste que les femmes conjointes non salariées, dans l'agriculture, le commerce et l'artisanat et nombre de professions indépendantes, connaissent toujours une situation de travail productif permanent associé à la vie familiale, sans reconnaissance exhaustive, en dehors d'un statut salarial le plus souvent inaccessible. En outre, la crise économique que connaît actuellement notre pays fait peser sur les femmes plus que sur les hommes les contraintes qu'elle induit notamment en raison des caractéristiques propres de l'emploi féminin.

Alors que traditionnellement la femme au travail bénéficiait de protections spécifiques, notamment dans le cadre d'une politique de la famille et de la maternité, le présent projet de loi tend à affirmer, par restriction, « au plus près serré », le principe d'une complète égalité professionnelle d'exercice entre les deux sexes. Cette égalité se traduit par une interdiction des dispositions plus favorables aux femmes — à l'exception de celles relatives à la protection



de la maternité, prolongé par l'allaitement —, notamment dans les conventions collectives, et devrait se traduire par un maintien provisoire des droits acquis par les femmes, les partenaires sociaux étant dans l'obligation à terme d'aligner ces clauses protectrices sur le principe de l'égalité professionnelle tel qu'il est défini par le projet de loi, ainsi que sur l'exercice de droits parentaux nivelés.

Enfin, au nom de l'égalité des chances, le présent projet prévoit la possibilité de définir dans chaque entreprise des plans d'égalité professionnelle tendant à introduire des mesures discriminatoires en faveur des femmes, mesures qui dérogent au principe d'égalité fixé par le projet en matière d'embauche, de formation et de promotion professionnelle et concernent aussi l'organisation et les conditions de travail.

Outre le caractère dérogatoire de ces dispositions par rapport au principe d'égalité posé, il convient de noter que celles-ci risquent également de porter atteinte à la liberté de gestion de l'entreprise par l'employeur, ainsi que de se heurter à des mentalités dont on peut penser qu'elles seront longues et difficiles à modifier. Il semble cependant qu'une approche souple et progressive, de compensation plutôt que de dérogation, soit dans l'esprit et les faits indispensable.

Avant d'analyser le détail des dispositions prévues par le projet, il importe d'abord de rappeler les caractéristiques de l'emploi féminin, de mentionner ensuite les principales dispositions, soit protectrices, soit égalitaires, qui assurent la protection de la femme au travail.

Il conviendra enfin d'analyser le texte même du présent projet de loi.

## **I. — LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI FÉMININ EN FRANCE**

Celui-ci se caractérise par une forte poussée de l'activité féminine au cours des dernières années mais aussi par un développement du salariat qui s'oppose ainsi aux formes de travail des femmes également très répandues dans la France rurale et artisanale d'autrefois, alors que le travail productif était étroitement mêlé aux charges qu'imposait le groupe familial.

Cette extension de l'activité professionnelle des femmes se réalise aujourd'hui dans un contexte qui leur est souvent défavorable et qui est source d'inégalité notamment dans la situation actuelle de crise économique.

### **A. — LES MODIFICATIONS INTERVENUES DANS L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES**

Si le taux global d'activité féminine a peu varié depuis le début du siècle, les taux respectifs enregistrés pour chaque secteur d'activité révèlent cependant une modification profonde de l'emploi féminin.

#### **1. L'emploi féminin au début du siècle.**

Sur une population active de 20,5 millions de personnes en 1906, la proportion de femmes au travail s'élevait à 37,2 %, soit pratiquement le pourcentage de 1975 qui était de 37,3 %.

Cette population active féminine se répartissait à hauteur de 8,3 millions pour le secteur agricole, 5,2 millions dans l'industrie et environ 4 millions dans les services. Le secteur agricole regroupait ainsi 43,6 % des femmes actives, mais le secteur industriel occupait environ 25 % de femmes principalement dans les secteurs du textile et de l'habillement.

Enfin, 30 % des femmes actives étaient occupées dans les services et concentrées essentiellement dans les emplois domestiques et le petit commerce.

L'évolution économique va conduire à répartir différemment les femmes actives entre chaque secteur d'activité.

C'est ainsi que les femmes travaillant dans le secteur agricole ne sont plus que 2 millions en 1975, et passent à 6,4 millions dans l'industrie et surtout à 11 millions dans le secteur tertiaire.

## 2. L'emploi féminin aujourd'hui.

L'exploitation des résultats du recensement de 1975 permet de souligner la progression de l'activité féminine, surtout depuis 1968, à l'exception de la classe d'âge comprise entre quinze et dix-neuf ans.

### EVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION FÉMININE

Classes d'Age	1962	1968	1975
15-19 .....	35,5	31,4	21,2
20-24 .....	61,5	62,4	66
25-30 .....	45,3	50,6	62,7
35-39 .....	39,6	41,5	50,6
40-45 .....	41,2	43,4	49,4
60-64 .....	33,9	32,3	27,8

Les femmes représentaient ainsi 38 % de la population active totale en 1975 et occupaient une activité professionnelle pour 44 % d'entre elles.

D'après les derniers résultats de l'enquête emploi de l'I.N.S.E.E., les taux d'activité féminins pour les plus de quinze ans passaient à 41,2 % en 1981 pour l'ensemble des femmes. La progression de leur taux d'activité apparaît tout particulièrement pour la tranche d'âge entre vingt-six et cinquante-cinq ans, puisque celui-ci passe de 45,6 % en 1962 à 67,7 % en 1975, et de 39,2 % à 54,6 % pour la tranche d'âge entre trente et trente-quatre ans entre les mêmes dates.

S'agissant de l'activité professionnelle des jeunes mères, la progression de celle-ci est également importante puisqu'elle passe de 59,5 % à 66,6 % entre 1968 et 1975 pour les femmes de vingt-cinq à vingt-neuf ans ayant un enfant de moins de deux ans et de 26,6 % à 39,1 % pour les mères de deux enfants dont l'un a moins de deux ans.

L'évolution de ces taux d'activité traduit donc le souci de nombreuses jeunes mères de conserver une activité professionnelle ; le développement d'une politique familiale adaptée et des moyens d'accueil des jeunes enfants apparaît donc comme une priorité, non seulement pour les mères elles-mêmes mais pour la société tout entière. Il y va de son avenir. Dans le cadre d'une fécondité maîtrisée et des commodités ambiguës que permet la loi, quelle dose supplémentaire de volonté, quel supplément d'âme faut-il donc pour dire oui à la vie en face des contraintes et des inconvénients ! Travailler certes, mais vivre aussi, et donner la vie, désirer l'enfant et pouvoir l'assumer. Tel est bien le dilemme fondamental.

a) *La poussée de l'emploi féminin dans le secteur tertiaire.*

Celle-ci se traduit par une féminisation des emplois très élevée, soit 66 % pour l'ensemble du secteur tertiaire.

Les femmes représentent ainsi 53 % des personnels de la fonction publique, 52 % des salariés des services et 50 % du personnel des banques et des assurances. Un tel secteur, nourri par les technologies nouvelles, restera porteur qualitativement.

b) *L'emploi féminin dans le secteur industriel.*

Entre les deux recensements de 1968 et de 1975, et pour la première fois depuis cinquante ans, l'emploi féminin a augmenté dans le secteur industriel, notamment dans les industries agricoles et alimentaires, et la construction électrique, alors que celui-ci décroissait dans les secteurs traditionnels du textile et de l'habillement. L'emploi féminin dans l'industrie est passé ainsi entre ces deux dates de 29 à 30 % et 38,4 % des emplois industriels créés entre 1968 et 1975 ont été occupés par des femmes. C'est là sans doute, dans un éventail plus ouvert, que de nouveaux progrès sont à accomplir — mais l'emploi tant masculin que féminin se trouve limité par la conjoncture.

### 3. Les comparaisons européennes.

Les chiffres publiés en 1977 par l'Office statistique des Communautés européennes font apparaître de fortes différences dans le rapport entre le nombre de femmes ayant un emploi et la population féminine de tous âges pour chaque pays concerné :

<b>Irlande</b>	<b>Pays-Bas</b>	<b>Italie</b>	<b>Belgique</b>	<b>R.F.A.</b>	<b>France</b>	<b>Royaume-Uni</b>	<b>Danemark</b>
17,2 %	17,7 %	18,6 %	22,9 %	28,4 %	31 %	33,2 %	34,8 %

Ces chiffres doivent être interprétés avec précaution et font apparaître également des différences de profils entre les taux d'emploi, notamment par âge.

Le comportement des femmes mariées au regard de l'emploi apparaît ainsi très diversifié :

<b>Irlande</b>	<b>Pays-Bas</b>	<b>Italie</b>	<b>Belgique</b>	<b>R.F.A.</b>	<b>France</b>	<b>Royaume-Uni</b>	<b>Danemark</b>
14,2 %	17,8 %	23,8 %	33,8 %	36,8 %	44,3 %	48,1 %	52,7 %

Le taux élevé du Royaume-Uni traduit la pratique fréquente de sortie de l'activité professionnelle au moment du mariage et de la naissance des enfants et de reprise du travail quand ceux-ci sont devenus grands. En outre, la moitié des femmes mariées travaillent à temps partiel contre une sur trois aux Pays-Bas et une sur cinq en Belgique et en France.

Les forts taux d'activité féminine observés en France s'expliquent sans doute pour partie par une baisse de la fécondité plus ancienne qu'ailleurs et par des mesures sociales et familiales mises en place plus tôt.

L'influence de l'organisation des systèmes éducatifs, de l'accueil de la petite enfance notamment, n'est pas sans importance sur les différences constatées entre des pays par ailleurs fort semblables sur le plan du développement économique et social.

Ainsi, sans exagérer la portée de ces comparaisons européennes, convient-il de rappeler que le taux d'activité féminin se situe en France, et depuis longtemps, à l'un des niveaux les plus élevés atteints par les principaux pays européens.

Ces taux d'activité élevés chez les femmes ne se traduisent pas cependant, en dépit des textes pris en leur faveur, par une égalité professionnelle satisfaisante entre les salariés des deux sexes.

## **B. — LA SITUATION INÉGALITAIRE DES FEMMES AU TRAVAIL**

En effet, les femmes apparaissent encore défavorisées par rapport aux hommes sur le plan de la formation, de la qualification, de la rémunération, du déroulement de leur carrière et, enfin, elles subissent plus que les hommes les effets de la crise économique et se trouvent ainsi plus exposées au chômage.

### **1. Les femmes défavorisées au regard de la formation.**

En dépit de l'élévation sensible de leur niveau de formation, les femmes restent victimes d'inadaptation sectorielle.

Une enquête du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (C.E.R.C.Q.) révèle que les jeunes filles qui représentent 40 % des candidats aux C.A.P. nationaux ne parviennent pas à s'insérer professionnellement de manière satisfaisante : ainsi les taux de chômage pour celles issues des formations au commerce sont de 39 %, pour la dactylographie et la comptabilité de 30 %, pour la santé et les services sociaux de 36 %.

En outre, ces inadaptations initiales ne sont pas corrigées par les actions de formation professionnelle : ainsi en 1979, alors que les femmes représentaient 39 % de la population active, elles ne représentaient que 28 % des stagiaires de la formation professionnelle, notamment pour les stages organisés à l'initiative des entreprises.

S'agissant de l'A.F.P.A., les stages n'accueillent que 16,8 % de femmes tandis que le C.N.A.M. ne reçoit que 15 % des stagiaires féminines.

Ainsi, en dépit de quelques efforts réalisés, notamment dans le cadre du plan « avenir-jeunes » qui assortissait de quotas en faveur des jeunes filles certaines de ses actions, la formation professionnelle ne paraît pas en mesure de compenser de façon satisfaisante les formations initiales souvent inadaptées dispensées aux jeunes filles.

## 2. La moindre qualification de la main-d'œuvre féminine.

Si le pourcentage des femmes cadres moyens ou supérieurs a sensiblement augmenté au cours des dernières années, il n'en reste pas moins que les femmes restent concentrées pour l'essentiel dans des postes d'exécution comme le montre le tableau suivant :

Ouvrières	1968	1975	Administratives	1968	1975
	Contremaîtres .....	1,70		1,40	Cadres supérieurs .....
Ouvrières qualifiées ....	27,60	22	Cadres moyens .....	12,70	14,50
Ouvrières spécialisées ....	39,70	43,10	Employées de bureau ....	68,40	67,20
Manœuvres .....	31	33,50	Employées de commerce .	16,80	14,60
<b>Total travailleuses .</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>Total travailleuses .</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Ces faibles qualifications résultent également de leur concentration dans des secteurs ou branches d'activité à fort taux de main-d'œuvre, utilisant principalement des salariés peu qualifiés.

Enfin, il convient de rappeler que près de 45 % des ouvrières sont classées O.S. contre 30 % pour les ouvriers et que 14 % des femmes travaillent à la chaîne contre 5 % pour les hommes.

Cette moindre qualification professionnelle des femmes résulte évidemment des insuffisances de leur formation et a des conséquences négatives pour elles sur le plan des conditions de travail et de l'organisation du travail.

Ces qualifications inférieures en moyenne à celles des hommes se traduisent aussi sur le plan des rémunérations.

C'est donc bien dans le domaine de la formation que les efforts doivent être orientés, révélant aux jeunes filles et à leurs familles de nouvelles orientations.

## 3. Des rémunérations en moyenne inférieures à celles des hommes.

Si le principe « A travail égal, salaire égal » est désormais appliqué entre les hommes et les femmes, il n'en reste pas moins que subsistent des écarts entre les revenus moyens annuels des hommes et des femmes.

D'après les calculs de l'I.N.S.E.E. pour l'année 1977, cet écart était évalué pour les femmes à 30 % du montant moyen des salaires masculins. Ce taux qui résulte d'un amalgame mérite d'être éclairé.

En effet, cette disparité importante s'explique essentiellement par les différences de qualification évoquées plus haut mais aussi par le fait que la durée du travail est en moyenne inférieure pour la main-d'œuvre féminine, que celle-ci perçoit des indemnités liées à l'ancienneté ou à certains travaux pénibles moins importantes et qu'elle effectue globalement moins d'heures supplémentaires que la main-d'œuvre masculine.

En fait, si l'on compare les taux horaires moyens des ouvriers hommes et femmes par branche et par type de qualification, l'écart apparaît plus faible et semble en voie de réduction depuis vingt ans même si un éventail plus large subsiste pour les qualifications les plus élevées :

- 1961 : 9,5 % ;
- 1972 : 6,2 % ;
- 1977 : 3,5 %.

Cet écart se trouve réduit à 1,9 % pour le niveau I des qualifications ouvrières mais grandit en fonction de l'élévation du niveau de qualification pour s'établir à 7,8 % au niveau VII. Sans doute, peut-on observer des cas particuliers qui aggravent, réduisent ou inversent les données enregistrées —, mais on ne peut tenir compte que des moyennes par catégories.

Les distorsions entre les disparités de salaires constatées globalement doivent donc être corrigées par une telle approche, laquelle indique que les écarts de rémunération vont en se réduisant.

#### 4. Des carrières féminines moins valorisantes.

Quel que soit le niveau de formation initiale, les hommes apparaissent généralement crédités de niveaux de qualification et de coefficients supérieurs aux femmes.

Ce constat résulte pour partie des différences d'ancienneté constatées au détriment des femmes du fait de l'interruption de la carrière résultant de la maternité, et d'un déroulement de carrière qui se trouve inévitablement affecté. On ne saurait à l'évidence en demander la compensation aux seules entreprises. Seul un statut maternel de solidarité globale permettrait d'y parvenir.

En outre, le niveau inférieur de qualification des ouvrières par rapport aux ouvriers — lequel s'explique par la formation ini-



tiale — rend difficile toute promotion du fait de l'organisation et de la division du travail.

La revalorisation des carrières féminines passe donc essentiellement par l'accès à des niveaux de formation professionnelle comparables à ceux des hommes.

### 5. Un emploi féminin précarisé : le chômage féminin.

Si les femmes au travail n'ont jamais été aussi nombreuses et représentent aujourd'hui 41 % de la population active, elles sont aussi plus touchées que les hommes par le chômage : à la fin du mois de février 1983, 49 % des demandeurs d'emploi étaient du sexe féminin dont 55,8 % étaient âgés de moins de vingt-cinq ans.

Demandes d'emploi en fin de mois selon le sexe et l'âge février 1983	N° de ligne	Moins de 25 ans	De 25 à 49 ans	De 50 à 59 ans	De 60 ans et plus	Ensemble
<b>Hommes :</b>						
● Nombre .....	1	371.083	477.486	160.636	52.369	1.061.574
● Pourcentage .....	2	35,0	45,0	15,1	4,9	100,0
<b>Femmes :</b>						
● Nombre .....	3	469.193	410.643	106.058	32.600	1.018.494
● Pourcentage .....	4	46,1	40,3	10,4	3,2	100,0
<b>Ensemble :</b>						
● Nombre .....	5	840.276	888.129	266.694	84.969	2.080.068
● Pourcentage .....	6	40,4	42,7	12,8	4,1	100,0
Part des femmes dans la tranche d'âge .....	7	55,8	46,2	39,8	38,4	49,0

Sources : ministère de l'Emploi (février 1983).

Ces chiffres élevés découlent évidemment des caractéristiques de l'emploi féminin (faible qualification, spécialisation excessive dans certaines industries de main-d'œuvre touchées par la crise, insuffisance de la formation professionnelle, main-d'œuvre jeune ou considérée comme force de travail d'appoint, taux d'absentéisme...).

Ce phénomène est d'autant plus visible qu'il était traditionnel de penser qu'en période de crise économique les femmes choisiraient l'« inactivité », alors que le phénomène inverse a été constaté, témoignant du souhait des femmes d'exercer une activité professionnelle compatible avec la vie de famille.

Ce rapide survol de la situation inégalitaire des femmes au travail ne doit cependant pas faire oublier les efforts accomplis notamment au cours des dix dernières années relativement à la condition féminine.

Ceux-ci se sont traduits par des textes successifs tendant à réaliser l'égalité professionnelle et à améliorer la situation des femmes au travail.

## II. — LES ACQUIS EN CE QUI CONCERNE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le présent projet de loi s'inscrit en effet dans un processus d'évolution progressif vers l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent.

Les dispositions en vigueur s'inspirent de deux principes : le premier et le plus ancien vise à privilégier la maternité et à permettre à la femme de concilier une vie familiale avec une activité professionnelle ainsi qu'à mettre en place des mesures protectrices en faveur des femmes au travail.

Le second principe tend à affirmer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à consacrer ce droit dans plusieurs domaines.

### A. — LES MESURES PROTECTRICES EN FAVEUR DES FEMMES

Celles-ci consistent en dispositions discriminatoires liées à la maternité et en discriminations dites positives.

#### 1. Les dispositions discriminatoires liées à la maternité.

##### a) *Les mesures directes.*

Certaines de ces dispositions sont *directement liées à la maternité*. Il s'agit principalement de :

— l'article L. 122-25-2 du Code du travail qui protège la femme en état de grossesse et la femme en congé postnatal contre le licenciement ;

— l'article L. 122-26 du Code du travail qui octroie un congé de maternité indemnisé à 90 % du salaire (art. L. 298 du Code de la sécurité sociale) ;

— l'article L. 122-25-1 du Code du travail qui permet d'affecter temporairement à un autre poste la salariée en état de grossesse ;

— les articles L. 224, L. 224-5 et R. 224-1 à R. 224-23 du Code du travail qui permettent à la femme d'allaiter son enfant sur le lieu du travail dans un endroit approprié.

D'autres dispositions réglementaires du Code du travail interdisent notamment l'emploi des femmes enceintes aux étalages extérieurs passé certaines heures ou dans des conditions de température déterminées, et leur interdisent également certains travaux de manutention jugés dangereux pour leur état.

*b) Les dispositions générales destinées à la protection des femmes.*

— L'article L. 711-3 du Code du travail interdit d'employer des femmes dans les travaux souterrains des mines et carrières ;

— les articles R. 234-9 et R. 234-10 du Code du travail interdisent aux femmes tous travaux ou admission habituelle dans les locaux affectés à certains travaux considérés comme dangereux ou polluants.

## **2. Les discriminations positives.**

Ces dispositions répondent à un besoin social et tiennent compte notamment de l'existence des charges de famille assumées par les femmes.

Ces dispositions concernent principalement la durée du travail, l'organisation du travail ainsi que l'insertion dans la vie active et la formation professionnelle. Certaines peuvent évoluer. La plupart restent nécessaires.

*a) La durée du travail.*

— L'article L. 212-9 du Code du travail limite la durée du travail à dix heures par jour pour les femmes avec un repos minimum d'une heure ;

— l'article L. 213-1 et suivants du Code du travail interdit, sauf dérogations, le travail de nuit aux femmes entre vingt-deux heures et cinq heures dans les établissements industriels ;

— l'article L. 223-65 du Code du travail accorde un congé supplémentaire de deux jours par enfant à charge aux femmes de moins de vingt et un ans.

b) *L'organisation du travail.*

— L'article L. 212-11 du Code du travail interdit le travail par relais pour les femmes hormis dans les usines à feu continu et dans certains établissements ;

— l'article R. 234-6 du Code du travail limite les charges selon le sexe ;

— les employeurs sont obligés de fournir un siège à chaque femme employée dans le commerce.

c) *L'insertion et la formation professionnelle.*

Le troisième pacte national pour l'emploi avait, par exemple, ouvert aux femmes seules, assumant la charge d'au moins un enfant, sans conditions d'âge, les stages de formation et de préparation à la vie professionnelle et les stages pratiques en entreprises.

Les contrats emploi-formation outre les diverses catégories de femmes précédemment visées, ont été pour leur part également ouverts aux femmes qui ont cessé de travailler depuis plus de deux ans et moins de cinq ans après une naissance ou une adoption.

\*  
\*\*

Ces quelques exemples de discriminations positives illustrent ainsi les mesures décidées dans le passé pour conférer à des femmes placées dans une situation défavorisée au regard de l'emploi des protections ou des aides particulières destinées à leur assurer une égalité de chances réelle en matière d'égalité professionnelle.

L'avenir de ces dispositions discriminatoires qui ne visent pas directement la maternité est rendu incertain avec les perspectives ouvertes par le présent projet de loi ; celles-ci tendent en effet à un nivellement restrictif.

A côté de ces mesures protectrices ou favorables, un mouvement général s'est engagé depuis plusieurs années pour reconnaître sur le plan européen et national le principe de l'égalité professionnelle.

## B. — LES DISPOSITIONS ÉGALITARISTES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE PLAN PROFESSIONNEL

Ces dispositions proviennent d'abord d'organisations internationales et arrêtent des principes qui doivent trouver leur application dans le droit interne de chaque Etat. Il convient de rappeler que la France, compte tenu de son fort taux d'activité féminine, n'a jamais été en retard en matière de non-discrimination professionnelle, et le principe d'égalité affirmé très tôt s'est concrétisé dans toute une série de textes spécifiques notamment au cours des dix dernières années.

### 1. Les dispositions européennes.

Celles-ci résultent de l'Organisation internationale du travail, des travaux du Conseil de l'Europe et enfin des Communautés européennes.

#### a) *L'Organisation internationale du travail.*

L'O.I.T. a adopté au cours de l'année 1958, deux conventions qui traitent de la non-discrimination professionnelle notamment en fonction du sexe.

Rappelons qu'une convention internationale du travail a la même nature que les traités internationaux et que, dès que celle-ci a été ratifiée par un Etat membre, cet Etat doit l'appliquer dans l'ordre interne et modifier s'il y a lieu sa propre législation. Une convention ratifiée a en effet aux termes de l'article 55 de la Constitution une autorité supérieure à celle des lois françaises.

— Le premier de ces textes est la *convention n° 100* du 29 juin 1951 ratifiée par la loi du 10 décembre 1952 : elle vise l'égalité des rémunérations entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale.

— Le second est la *convention n° 111* adoptée le 5 juillet 1958 et approuvée tardivement par la loi du 15 avril 1981, ce que votre Commission avait regretté, et entrée en vigueur à l'égard de la France le 28 mai 1982.

Ce texte, à la portée plus étendue, concerne la discrimination en matière d'emploi et de profession, y compris les discriminations fondées sur l'appartenance à un sexe.

b) *Le Conseil de l'Europe.*

Sous l'égide de cette organisation, la charte sociale européenne a été signée le 18 octobre 1961 et son approbation autorisée par le Parlement français en 1972 est intervenue le 9 mars 1973.

Ce texte privilégie, plutôt que la stricte égalité professionnelle, les protections spécifiques dues à la mère, à l'enfant et à la famille dans le cadre de l'activité professionnelle des femmes.

c) *Les dispositions communautaires.*

Celles-ci résultent d'abord de l'article 119 du traité de Rome qui a institué la Communauté économique européenne et qui précise que « chaque Etat membre assure... l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins pour un même travail ».

Il convient de rappeler que cet article avait été inclus dans le traité à la demande de la France qui était elle-même déjà profondément engagée dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération.

La Cour de justice des Communautés européennes a reconnu à ce texte le caractère de disposition directement applicable et par conséquent susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales (1).

Deux directives communautaires font également obligation aux Etats membres d'insérer dans leur législation nationale les dispositions nécessaires pour assurer l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement entre hommes et femmes :

— *La directive n° 75-117 du 10 février 1975* concerne l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, ce qui implique l'« élimination de toute discrimination fondée sur le sexe ».

— *La directive n° 76-207 du 9 février 1976* (2) est relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et les conditions de travail. Cette directive, en outre, « ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier, en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes » (art. 2).

---

(1) Arrêt Defrenne du 8 avril 1976.

(2) Voir annexe.

Cette circulaire est importante puisque nombre de ses dispositions sont reprises dans le présent projet de loi.

## 2. Les dispositions nationales.

Celles-ci résultent de principes très tôt affirmés dans des documents à valeur constitutionnelle qui se sont trouvés concrétisés par des dispositions législatives et réglementaires nombreuses pour réaliser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### a) *Les sources suprêmes du fondement du principe d'égalité.*

— *La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* de 1789 proclame dans son article 6 que « tous les citoyens... sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

— Plus explicite, le *Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946* ajoute que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

### b) *Les apports législatifs.*

Le droit du travail féminin est né avec la loi du 2 novembre 1892 dont l'objectif était de protéger la santé, la moralité et la vie familiale. et aboutissait à privilégier les interdictions de certains emplois pour les femmes tout en gardant le silence sur les abattements de salaires qui restèrent admis jusqu'au lendemain de la dernière guerre.

— *La loi du 11 février 1950* prévoyait pour sa part que les *conventions collectives* nationales ne pouvaient être étendues que si elles contenaient des dispositions concernant les modalités d'application du principe d'égalité des salaires pour les femmes et les jeunes (art. L. 133-3 du Code du travail).

Ce texte a été modifié par la loi du 13 juillet 1971 qui institue l'obligation de prévoir les procédures de règlement des difficultés nées de l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les années soixante-dix allaient consacrer le principe de l'égalité professionnelle dans plusieurs domaines :

— *L'égalité des rémunérations* : la loi du 22 décembre 1972 (art. L. 140-2 et suivants du Code du travail) oblige tout employeur



sous peine de sanctions pénales à assurer pour un même travail ou un travail égal une même rémunération quel que soit le sexe. Toute disposition conventionnelle contraire est en outre frappée de nullité de plein droit (art. L. 140-4 du Code du travail).

— *L'égalité en matière d'embauche et de licenciement* est consacrée par la loi du 11 juillet 1975 : toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille peut entraîner des poursuites pénales (art. 416 du Code pénal) sauf motif légitime qui permet de déroger au principe d'égalité.

— Les lois du 12 juillet 1977 et du 17 juillet 1978 (art. L. 122-28-1 du Code du travail) insistent un *congé parental d'éducation* à la mère de famille ou au père si celle-ci y renonce.

— *La loi du 2 janvier 1979* autorise le travail de nuit des femmes cadres ou employés dans certaines activités (art. L. 231-1 du Code du travail).

Le Gouvernement issu des élections de 1981 a également contribué à conforter l'œuvre entreprise dans les années précédentes en matière d'égalité professionnelle :

— l'ordonnance du 26 mars 1982 relative au travail à temps partiel, désormais qualifié de « *temps choisi* », assouplit pour les hommes comme pour les femmes les conditions d'accès à cette modalité d'emploi en renforçant les droits des intéressés ;

— la loi sur *la liberté des travailleurs dans l'entreprise* interdit les discriminations sexistes dans les règlements intérieurs et les sanctions liées au sexe ;

— la loi relative à la *négociation collective* a prévu que les conventions de branche devaient nécessairement comporter des dispositions relatives au principe d'égalité des salaires et a stipulé que la négociation annuelle donnait lieu à une étude de la situation des salaires selon les sexes ;

— la loi relative au *développement des institutions représentatives du personnel* a enfin notamment prévu pour le comité d'entreprise, la diffusion d'informations relatives au travail des femmes.

### **3. Les structures destinées à assurer le respect et le développement du principe de l'égalité professionnelle.**

Aussi bien en France qu'à l'étranger ont été mises en place des structures destinées à assurer le respect et le développement du principe de l'égalité professionnelle entre les sexes.

a) *Les structures nationales.*

A côté de l'action des départements ministériels créés au cours du septennat précédent visant spécifiquement les droits de la femme et l'emploi féminin, existe depuis le 16 avril 1971 un *comité de travail féminin* chargé d'étudier toutes les questions portant sur la formation, l'activité et la promotion professionnelle des femmes. Ce comité a succédé à un comité d'études et de liaison des problèmes du travail féminin qui avait été mis en place en 1965 et qui, rapidement eut valeur d'exemple pour de nombreux européens.

En raison de sa représentativité, de son rôle joué depuis 1971, ainsi que par la qualité des personnalités qui animent cet organisme, ce comité a par nature vocation à être associé à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'égalité professionnelle.

Il est regrettable que le présent projet de loi, en instituant un conseil supérieur de l'égalité professionnelle, semble écarter le comité du travail féminin du rôle qui lui paraissait normalement dévolu.

b) *Les structures étrangères.*

— Au *Royaume-Uni*, la commission pour l'égalité des chances et le comité central d'arbitrage sont chargés de veiller au respect du principe d'égalité professionnelle.

— Aux *Etats-Unis*, l'« equal employment opportunity commission », la « wage and hour division » et l'« office of federal contrat compliance » constituent des organismes qui ont pour mission de traiter des questions de discrimination dans l'emploi.

— En *Suède* fonctionnent un comité pour l'égalité et une commission bipartite sur l'égalité professionnelle mise en place par les partenaires sociaux.



L'ensemble des textes nationaux témoignent ainsi des efforts des gouvernements précédents pour faire entrer le principe de l'égalité professionnelle dans les faits notamment par le biais de textes législatifs qui constituaient des avancées prenant en compte toutes les dimensions de la vie de la femme.

Il n'est pas certain que le présent projet de loi en réaffirmant avec vigueur le principe de l'égalité des droits et des chances, assorti de moyens nouveaux de réalisation mais n'envisageant l'égalité pro-

fessionnelle que sous le seul angle du travail et de l'emploi, appréhende de manière satisfaisante la réalité complexe de l'activité professionnelle des femmes.

Il n'en reste pas moins que le présent projet de loi emprunte largement dans ses orientations et dans nombre de ses dispositions à des réflexions menées dans le passé. Mais il entend accélérer, de manière concrète, dans la vie du travail, et par des mesures spécifiques le trop lent processus d'évolution que nous avons observé.

C'est là sa raison d'être et sa finalité.

### III. — L'ANALYSE DU PROJET DE LOI

Avant de procéder à l'analyse des principales dispositions du projet examiné, il convient d'en rappeler la genèse. Son contenu emprunte beaucoup aux propositions formulées dans le rapport Baudoin et surtout au projet de loi adopté par le Conseil des ministres du 16 janvier 1981.

#### A. — LES ANTÉCÉDENTS

##### 1. Le rapport Baudoin.

En dépit de l'importance des textes pris au cours des dix dernières années en faveur de l'égalité professionnelle, le Gouvernement d'alors constatait qu'il était encore difficile pour les femmes de faire respecter leurs droits en matière d'embauche, de formation, de promotion et de conditions de travail.

Constatant ainsi que la législation française, pourtant souvent plus avancée que celle de plusieurs Etats membres de la C.E.E., n'était pas encore conforme à la directive européenne du 9 février 1976, le Gouvernement du moment pour compléter l'œuvre législative entamée, confiait à M. Jacques Baudoin un rapport sur les discriminations et disparités dans le travail féminin qui allait être publié en octobre 1979.

Le rapport proposait une série de propositions dont certaines allaient être reprises dans le présent projet de loi :

— création, au ministère du travail, d'une mission chargée de traiter les questions relatives aux discriminations fondées sur le sexe et la situation de famille ;

— constitution, auprès de l'inspection du travail, de collègues d'experts destinés à donner des avis chaque fois qu'une réclamation met en cause la classification et la qualification des postes de travail ;

— communication annuelle au comité d'entreprise de l'état des salaires du personnel masculin et féminin ;

— extension des attributions de la commission chargée de l'emploi au sein du comité d'entreprise. Consultation obligatoire de cette instance par l'employeur sur l'évolution de l'emploi des femmes dans l'entreprise au cours de l'année écoulée ;

— modification de l'article 416 du Code pénal : suppression des mots « sauf motif légitime » et détermination des cas dans lesquels l'embauche et le licenciement peuvent légitimement être déterminés par le sexe ;

— révision des dispositions protectrices surannées ;

— suppression sur les imprimés de l'A.N.P.E. de la mention du sexe du candidat ;

— départ à la retraite au même âge pour les hommes et les femmes ;

— ouverture de l'action civile aux associations féminines en cas de discrimination sexiste ;

— mesures tendant à une meilleure répartition des structures d'emploi par sexe dans les entreprises (notamment primes à l'embauche des femmes dans des emplois traditionnellement masculins).

## **2. Le projet de loi adopté par le Conseil des ministres du 16 janvier 1981.**

### *a) Un projet avorté.*

Sur la base des conclusions du rapport précité, le Conseil des ministres adoptait au début de l'année 1981 un projet de loi tendant à consacrer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à promouvoir la mixité dans tous les domaines et à tous les niveaux de responsabilité.

Ce projet n'a pas fait l'objet d'un examen par le Parlement pour des raisons qu'il est superflu de développer.

Ce projet n'avait pas la prétention de transformer l'inconscient collectif et les comportements en matière d'égalité professionnelle mais tendait d'abord à préciser la conception française de l'égalité professionnelle, à rendre plus efficace l'application du principe d'égalité professionnelle, à favoriser l'évolution des comportements, à modifier certaines protections particulières aux femmes et à compléter les mesures relatives aux discriminations dans le domaine économique.

*b) Les principales dispositions du projet de 1981.*

Si toutes ses dispositions n'étaient pas d'un égal bonheur, certaines ont été reprises dans le présent projet de loi qui est proposé à l'examen du Sénat :

— outre l'embauche et le licenciement, le principe de non discrimination était étendu au contenu du contrat de travail (formation professionnelle, promotion et conditions de travail) ;

— la notion de motif légitime pour justifier une discrimination était renforcée par l'appréciation par le juge du caractère déterminant de l'appartenance à un sexe pour exercer telle ou telle activité ;

— à côté de cette dérogation au principe, le projet autorisait des mesures transitoires visant expressément à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités manifestes constatées dans les faits ;

— les syndicats représentatifs dans l'entreprise se voyaient reconnaître le droit d'agir en justice en faveur de *leurs membres* et faire valoir leurs droits en matière d'égalité professionnelle, sans qu'un mandat de l'intéressé soit requis et si ce dernier ne s'y opposait pas ;

— les conventions collectives et les règlements intérieurs des entreprises devaient respecter le principe d'égalité et les partenaires sociaux devaient faire disparaître à terme les dispositions discriminatoires existantes, à l'exception de celles concernant la maternité ;

— le principe de non-discrimination sexuelle devait être rappelé dans les supports diffusant des offres d'emploi ;

— le comité d'entreprise devait être informé, dans les entreprises de plus de 300 salariés, de l'évolution de la situation et des conditions de formation et d'emploi comparées des hommes et des femmes ;

— certaines dispositions du Code pénal relatives à diverses discriminations en matière économique étaient complétées par des dispositions relatives au sexe et à la situation de famille ;

— les inspecteurs du travail recevaient compétences pour constater les infractions au principe de non-discrimination qui demeuraient dans le Code pénal.

Ces principales dispositions du projet de 1981 avaient donc une portée non négligeable, et les plus importantes d'entre elles ont d'ailleurs été reprises dans le présent projet de loi dans une perspective qui apparaît cependant différente.

## B. — LE CONTENU DU PROJET DE LOI

Si le présent projet de loi emprunte largement aux réflexions menées dans le passé en matière d'égalité professionnelle et reprend certaines des principales dispositions du projet précédent, sa tonalité et certaines mesures prévues appellent des réserves.

Bien inspiré dans ses intentions, ce projet apparaît en revanche critiquable dans sa tonalité — tonalité qui s'est révélée au-delà de la seule lecture de ses articles — dans les débats de l'Assemblée nationale. C'est ainsi qu'il apparaît, au moins implicitement, comme une proclamation dogmatique faisant référence à une condition féminine marginalisée, altérée par un sexisme assimilé au racisme.

Par une sombre description des réalités, il semble opposer la « relégation au foyer » à l'« épanouissement » dans la vie du travail. Mutilant une réalité complexe et la double vocation de la femme, ce projet de loi sur l'égalité professionnelle ignore la vocation à la maternité — et à la maternité éducative — et néglige les conséquences de cette réalité sur l'organisation économique et sociale.

Si ce projet doit être analysé en détail dans l'examen des articles, il convient déjà d'en reprendre les principales dispositions.

### 1. L'affirmation du principe de l'égalité professionnelle.

Le projet de loi réaffirme en effet le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui s'entend désormais non plus seulement comme une obligation de moyens, mais comme un objectif affirmé en termes de résultats.

Le principe de l'égalité des droits et des chances est ainsi posé en matière d'embauche, de licenciement, de formation, de qualification, de classification, de rémunération, c'est-à-dire pour tout ce qui concerne la carrière des salariés.

C'est la reprise des termes de la directive européenne de 1976 et du projet de loi de 1981.

Il apparaît cependant nécessaire de distinguer l'obligation d'embauche avec le droit au travail et à la formation professionnelle.

En conséquence du principe de l'égalité, la notion de « motif légitime » souvent invoquée pour justifier les discriminations dis-

paraît de l'article 416 du Code pénal, conformément aux propositions du rapport Baudoin, et du projet de 1981.

Enfin le principe de l'égalité de rémunération déjà posé par la loi du 22 décembre 1972 est précisé avec la définition de critères qui devraient permettre d'apprécier de manière plus satisfaisante la valeur égale des travaux effectués par les salariés des deux sexes.

## 2. Les conséquences de l'affirmation du principe.

### a) *Sur les clauses contractuelles.*

Conformément au principe affirmé plus haut, le projet stipule que les conventions et accords collectifs, ainsi que les contrats de travail, ne devront plus comporter de clauses favorables à un sexe, à la réserve des clauses relatives à la maternité.

S'agissant des droits acquis contractuellement, c'est-à-dire des clauses actuellement en vigueur, celles-ci restent applicables mais devront faire l'objet de modifications à terme de la part des partenaires sociaux pour être en conformité avec les dispositions du texte sur l'égalité professionnelle.

### b) *Les mesures destinées à assurer le respect du principe de l'égalité.*

— Le principe d'égalité devrait d'abord être mieux respecté du fait de *l'action en justice ouverte aux syndicats* représentatifs dans l'entreprise en faveur de tous les salariés de celle-ci.

Rappelons que le projet de janvier 1981 n'allait pas aussi loin puisqu'il limitait cette action aux seuls syndicats représentatifs dans l'entreprise pour des discriminations qui touchaient exclusivement leurs membres.

Il convient de se demander si la mobilisation de tous les acteurs sociaux, notamment des syndicats, qui se voient, après le vote des lois Auroux, conférer un privilège exorbitant qui s'oppose au principe selon lequel « nul ne plaide par procureur », est opportune et s'il ne conviendrait pas, afin d'éviter les risques d'un paternalisme syndical, de n'autoriser l'assistance des organisations syndicales représentatives qu'à la demande des salariés.

— Le salarié concerné par l'instance bénéficie en outre d'une protection particulière puisqu'un *licenciement* qui interviendrait en conséquence de cette action en justice serait nul et de nul effet. La



réintégration serait de plein droit sauf refus du salarié qui percevrait alors une indemnité spécifique majorée éventuellement de l'indemnité de licenciement de droit commun.

— Le projet de loi prévoit ensuite en cas de condamnation d'un employeur pour discrimination sexuelle la possibilité pour le tribunal de prononcer une *peine de substitution* consistant en un ajournement des peines correctionnelles prévues qui seraient remplacées par l'obligation de mettre en place dans un délai déterminé des mesures propres à assurer l'égalité professionnelle.

Si le délai fixé n'est pas respecté, le tribunal a la faculté de recourir à un nouvel et dernier ajournement pour donner une dernière chance à l'employeur d'échapper aux peines prévues.

— Enfin, le projet institue un *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle* dont l'objet est de définir et de mettre en place le principe et la politique d'égalité professionnelle.

L'institution de cette instance nouvelle qui se substitue de fait au comité du travail féminin appelle des réserves sérieuses qui seront développées dans l'examen des articles.

### c) *La publicité des règles sur l'égalité.*

Le projet assure enfin la publicité du principe de l'égalité professionnelle en prescrivant l'affichage des dispositions non discriminatoires sur les lieux du travail ainsi que dans les locaux où se réalise l'embauche.

## 3. Les mesures inégalitaires de rattrapage prévus par le projet.

A côté des dispositions visant à faire respecter le principe de l'égalité professionnelle, le projet de loi prévoit dans le cadre du principe de l'égalité des chances, des mesures discriminatoires tendant à rattraper le retard enregistré par les femmes par rapport aux hommes.

### a) *Les plans d'égalité professionnelle.*

L'employeur peut ainsi proposer, lui-même, ou après négociation ou consultation du comité d'entreprise, la mise en place d'un *plan d'égalité professionnelle* comportant des mesures qui dérogent aux dispositions du Code du travail relatives à l'égalité professionnelle, c'est-à-dire qu'il peut prendre provisoirement des mesures plus

favorables aux femmes qu'aux hommes notamment en matière de formation professionnelle, de promotion, de rémunération ou d'embauche.

b) *L'aide financière de l'Etat.*

En outre, le projet prévoit qu'une *aide financière de l'Etat* peut être accordée aux entreprises qui mettent en œuvre des plans d'égalité jugés exemplaires.

Ces dispositions appellent des réserves qui seront développées plus loin dans l'examen des articles.

4. **L'information du comité d'entreprise.**

Chaque année, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, devaient être informés des mesures prises par l'employeur pour favoriser l'égalité professionnelle ; à cette occasion, ils devraient recevoir un rapport écrit et chiffré spécifique, comportant une analyse des diverses situations, rappelant les mesures prises en cours d'année, les objectifs prévus, et l'évaluation du coût des actions à mener.

Ce rapport est transmis à tout salarié qui en fait la demande.

Enfin, le comité d'entreprise peut émettre un avis sur ce rapport.

Après avoir souligné la charge que constitue ce nouveau rapport détaillé pour le chef d'entreprise, il convient de noter que celui-ci risque d'être la répétition des informations développées notamment en matière d'emploi par sexe, qui sont désormais communiquées au comité d'entreprise depuis la promulgation des lois Auroux sur la négociation collective et sur le développement des institutions représentatives du personnel.

Ce rapport annuel semble donc faire quelque peu double emploi avec des lois qui viennent d'étendre les compétences des représentants du personnel et apparaît de nature à imposer des charges nouvelles aux entreprises notamment petites et moyennes.

## CONCLUSION

Le projet de loi, à la condition de s'inscrire dans une philosophie globale, objective et sereine et d'être libéré de toute agressivité par assouplissement de certaines des contraintes qu'entraînent les moyens proposés, trouve sa justification.

Dans un tel esprit et sous la réserve de ses amendements, votre Commission des Affaires sociales vous propose de l'approuver. Il peut aider en effet à une meilleure prise de conscience des réalités et à lever certains des obstacles qui limitent encore le champ d'action des femmes dans la vie professionnelle, laquelle doit rester compatible avec la vie maternelle et familiale.

Une nouvelle orientation de la formation initiale, une plus grande ouverture vers les formations professionnelles apparaissent au sein d'une évolution positive, les dispositions essentielles.

Avec le temps, les bonnes volontés accordées feront le reste.

Les mesures de discrimination positives qui sont appelées à contribuer à l'égalisation des chances au sein des entreprises ne doivent pas relever d'une réglementation dirigiste mais d'une négociation souple et volontariste entre partenaires sociaux.

La dignité des femmes au travail implique enfin qu'elles ne soient pas soumises de droit à un paternalisme syndical mais qu'elles requièrent elles-mêmes l'assistance de leur choix. En cas de litige, la charge de la preuve doit être partagée et non pas incomber au seul employeur.

Les amendements proposés sont peu nombreux. Ils doivent permettre à la fois de respecter la finalité du texte et de limiter d'excessives contraintes qui risquent d'entraîner des effets contraires au but recherché.

## EXAMEN DES ARTICLES

### Article additionnel avant le titre premier.

#### *La philosophie du projet de loi.*

L'objet de cet article est de définir plus précisément le contenu du principe de l'égalité professionnelle introduit dans le Code du travail par le présent projet de loi.

Ce projet, en dépassant une vision abstraite de l'égalité, entend promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Si l'ensemble de ces objectifs ne prête pas à confusion, leur traduction législative doit être, semble-t-il, clarifiée, en raison notamment de la dispersion de plusieurs articles du projet dans différentes parties du Code du travail. C'est l'objet du présent article additionnel qui ne devrait pas être intégré dans le Code du travail, mais dont l'ambition est de préciser et de faire la synthèse des éléments qui constituent le contenu du principe de l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle résulte ainsi aux termes du projet des dispositions relatives à l'égalité des droits et à l'égalité des chances.

Si la définition de l'égalité des droits résulte clairement des dispositions du projet, celle de l'égalité des chances n'y apparaît que de manière indirecte, par le biais des moyens pris pour y parvenir, c'est-à-dire, pendant une période transitoire, l'adoption de mesures de rattrapage ou plutôt d'adaptation pour remédier aux inégalités de fait constatées entre les hommes et les femmes.

L'égalité des droits et l'égalité des chances concourent donc à la réalisation de l'égalité professionnelle et sont indiscutablement liées.

Les dispositions du projet relatives à l'égalité des chances figurent dans les articles L. 123-3, L. 432-2-2 concernant les plans d'égalité et L. 900-4 relatif à la formation, articles qui seront analysés plus loin.

Les mesures temporaires de rattrapage prévu au seul bénéfice des femmes, bien loin de déroger au principe de l'égalité professionnelle, n'apparaissent pas ainsi comme une dérogation mais comme le complément nécessaire pour atteindre l'égalité des droits.

Il importait d'expliciter dans un article additionnel qui ne devait pas être intégré dans le Code du travail la philosophie générale retenue implicitement par le présent projet.

Sous le bénéfice de ces observations, votre Commission vous demande d'adopter cet article additionnel avant le titre premier.

### **Article premier.**

L'article premier introduit dans le Code du travail un nouveau chapitre III au titre deuxième du Livre premier intitulé : « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Ce chapitre se substitue à l'actuel article L. 123-1 relatif au louage d'industrie ou marché d'ouvrage qui renvoie aux articles 1787 et suivants du Code civil, lesquels restent évidemment en vigueur.

L'article premier affirme ainsi le principe de l'égalité professionnelle en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauche, le déroulement de la carrière, à l'exception des emplois et des activités professionnelles pour lesquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante.

### **Article L. 123-1.**

#### *L'affirmation du principe de l'égalité professionnelle.*

Cet article stipule que, quelles que soient les caractéristiques de l'embauche, une offre d'emploi ne peut plus faire référence à une condition de sexe ou de situation de famille.

Jusqu'à présent, la seule interdiction de discrimination en raison du sexe et de la situation de famille ne visait que l'embauche et le licenciement et résultait de l'article 416 du Code pénal découlant de la loi du 11 juillet 1975 concernant les règles relatives au travail des femmes.

Cette interdiction de discrimination restait cependant hypothéquée par la notion de « motif légitime » souvent invoquée par l'employeur ; ce motif disparaît du droit positif aux termes de l'article 17 du présent projet qui sera examiné plus loin.

L'interdiction de discrimination du fait du sexe ou de la situation de famille est donc étendue aux offres d'emploi et à toute autre forme de publicité relative à une embauche.

Elle est également étendue à l'embauche effective, à la mutation, au licenciement et au non-renouvellement du contrat de travail.

Enfin, l'appartenance à un sexe ne peut être pris en considération pour ce qui concerne le déroulement de la carrière professionnelle de la femme salariée notamment en matière de rémunération, de formation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toute discrimination en fonction du sexe est donc interdite en ces domaines sous réserve des dispositions particulières du Code du travail relatives à la protection de la maternité.

Enfin, et surtout, l'article L. 123-1 *in fine* apporte une réserve essentielle au principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et des hommes : la liste des emplois pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante sera établie par décret en Conseil d'Etat après consultation des partenaires sociaux, cette liste étant périodiquement révisée dans les mêmes formes.

Cette rédaction reprend la formule de la directive européenne du 9 février 1976 (art. 2-2) qui exclut la mise en œuvre du principe d'égalité professionnelle lorsque le sexe constitue la condition déterminante de l'emploi.

L'établissement de cette liste n'est pas cependant laissé à l'appréciation des tribunaux puisque le projet de loi définit, par voie réglementaire, les activités professionnelles et les formations correspondantes pour lesquelles le sexe constitue une condition déterminante en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice.

Si certaines professions ne semblent pas prêter à hésitation (sages-femmes, mannequins, hôtesses de l'air, actrices, nourrices...) cette liste risque cependant d'être constamment sujette à discussion et à controverse comme l'a d'ailleurs indiqué le Ministre devant l'Assemblée nationale.

Il ne semble pas en effet qu'une liste définie par le pouvoir réglementaire à un moment donné puisse couvrir de manière exhaustive l'ensemble des situations qui sont susceptibles d'évoluer. A cet égard, les dispositions prévues organisant la consultation des partenaires sociaux et prévoyant la révision de la liste des professions peuvent apparaître à la fois lourdes et insuffisantes : votre Commission s'est demandé s'il n'était pas préférable de laisser jouer le pouvoir d'appréciation des tribunaux en ce domaine.

Elle a estimé finalement que les modalités d'établissement de cette liste, ainsi que la procédure de révision prévue associant les

partenaires sociaux, étaient susceptibles de clarifier la notion d'égalité professionnelle, pouvaient avoir une vertu pédagogique et ainsi faire évoluer certaines habitudes.

Enfin, l'Assemblée nationale, considérant que certaines discriminations pouvaient être imputables à d'autres que l'employeur, par exemple à certains personnels investis de fonctions d'autorité, a substitué à l'employeur toute personne coupable de discrimination, y compris, semble-t-il, aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 123-1, celles qui participent à la diffusion d'offres d'emploi qui ne respecteraient pas le principe d'égalité.

Sous réserve de ces observations, votre Commission vous propose d'adopter sans modification l'article L. 123-1 du Code du travail.

#### Article L. 123-2.

##### *L'interdiction de clauses discriminatoires dans les contrats individuels ou les accords collectifs.*

Cet article interdit dans tout contrat individuel de travail comme dans tout accord ou convention collective, à peine de nullité, l'existence de clauses réservant le bénéfice d'une mesure à un salarié en considération de son sexe sauf clauses relatives à la maternité.

Dans le souci de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, le projet de loi interdit donc toute disposition protectrice contractuelle particulière aux femmes qui risquerait de constituer un frein à leur embauche, à l'exception des seules dispositions qui concernent la protection de la femme enceinte ou de la femme qui allaite son enfant.

Votre Commission ne peut qu'émettre des réserves sur cette conception quelque peu étroite et égalitariste d'un projet qui doit observer les réalités naturelles et rappelle que la maternité ne se limite pas aux congés pré et postnatal et aux dispositions relatives à l'allaitement ; elle considère que la dimension familiale de l'emploi des femmes concernées doit également être prise en compte. Il convient cependant de noter que l'article 16 du projet permet de maintenir au bénéfice des femmes les avantages acquis contractuellement sous réserve que ces dispositions soient, à terme, par les partenaires sociaux, mises en conformité avec le principe d'égalité professionnelle fixé par le présent projet.

Votre Commission, si elle se montre réservée sur le principe même de cet article L. 123-2, constate cependant qu'il est en accord avec l'esprit de la directive européenne de février 1976 proscrivant des avantages différents selon les sexes, à l'exception de mesures

temporaires prévues à l'article L. 123-3 du Code du travail, tendant à un rattrapage en faveur des femmes.

Sous réserve de ces observations, votre Commission vous demande d'adopter sans modification l'article L. 123-2 du Code du travail.

### Article L. 123-3.

#### *L'intervention de mesures discriminatoires et temporaires au bénéfice des femmes.*

Conformément à l'article 2-4 de la directive européenne de 1976, cet article autorise l'instauration de mesures de rattrapage ou de discriminations positives destinées à promouvoir l'égalité des chances et autorise notamment des « plans d'égalité » prévus à l'article 8 du projet de loi.

Votre Commission souligne, cependant, qu'une fois posé le principe de l'égalité professionnelle, le projet prévoit dans cet article la possibilité d'y déroger. Au nom d'une obligation de résultat — l'égalité des droits —, on met en place une obligation de moyens, c'est-à-dire l'égalité des chances par l'adoption de discriminations positives.

Ces mesures de rattrapage, qu'il faudrait plutôt qualifier de mesures d'adaptation, et qui concourent à la réalisation de l'égalité professionnelle, peuvent être prises, aux termes de l'article L. 123-3, par voie réglementaire, ou négociées dans le cadre des conventions et des accords collectifs.

Si votre Commission considère que l'égalité des droits doit en effet être complétée par l'égalité des chances, notamment en matière de formation générale et professionnelle, afin de permettre aux femmes de postuler à un plus grand nombre d'emplois, elle ne peut, aussi, qu'exprimer la crainte que cette politique n'aboutisse à un développement de l'interventionnisme public tendant à exiger des entreprises une stricte répartition des emplois offerts pour chaque spécialité et chaque catégorie, c'est-à-dire une mixité intégrale des emplois. Cet objectif lui paraît incompatible avec la nécessaire liberté de gestion des entreprises, même si les débats à l'Assemblée nationale ont surtout fait allusion à l'établissement de quotas en faveur des femmes dans le domaine de la formation professionnelle.

S'agissant de l'action des partenaires sociaux, la négociation annuelle dans l'entreprise oblige l'employeur et les délégués syndicaux à examiner la situation des femmes au regard des emplois, des qualifications, des salaires payés, des horaires effectués, de l'organisation du travail, et cette obligation se trouve renforcée à l'article 8



du projet de loi par l'article L. 432-3-2 qui prévoit explicitement la possibilité de négocier des plans d'égalité professionnelle comportant des mesures de rattrapage en faveur des femmes.

Votre Commission observe que l'article L. 123-3 ne précise pas que l'objectif poursuivi par la mise en œuvre de l'égalité des chances est de remédier aux inégalités de fait. Cette omission est d'autant plus regrettable que l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise est le fondement des informations communiquées par l'employeur aux délégations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle et l'élément principal pour élaborer le plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 432-3-2 du projet, ainsi que le document annuel qui sera communiqué au comité d'entreprise aux termes de l'article L. 432-3-1 du présent projet.

Votre Commission tient ensuite à préciser que la mise en œuvre de l'égalité des chances passe par l'adoption de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes ; l'objet du présent projet de loi n'est pas, en effet, d'instituer une mixité totale des emplois et d'ouvrir aux hommes les emplois traditionnellement féminins, ce qui paraît irréaliste ou source de confusion.

Enfin, rappelant que le projet de loi a principalement pour objet d'accorder notre droit interne aux dispositions de la directive européenne de 1976 en matière de non-discrimination, votre Commission vous propose par amendement de modifier le texte proposé pour l'article L. 123-3 du Code du travail en reprenant la formulation de l'article 2.4 de la directive précitée qui répond à ses préoccupations, sous réserve que les dispositions d'adaptation prévues soient prises au seul bénéfice des femmes. Nous gagnerons ainsi en clarté et la symétrie sera mieux observée.

Sous réserve de l'amendement proposé, votre Commission vous demande d'adopter l'article L. 123-3 ainsi modifié.

#### Article L. 123-4.

##### *La protection contre le licenciement du fait d'une action en justice relative à la discrimination.*

Cet article, qui correspond aux dispositions de l'article 7 de la directive européenne de 1976, répond au souci de garantir aux salariés une protection réelle contre les discriminations et de faire appliquer notamment par les tribunaux le présent texte sur l'égalité professionnelle, sans que d'éventuelles actions en justice ne se traduisent pour les femmes concernées par un licenciement. S'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice intro-

duite par le salarié ou en sa faveur, ce licenciement est nul et de nul effet. L'employeur sera donc tenu d'en fournir la justification et la réintégration du salarié s'imposera de droit sauf si ce dernier s'y oppose, auquel cas il percevra les indemnités de licenciement prévues. Celles-ci consistent d'une part en une indemnité allouée par le conseil de prud'hommes qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois d'activité et d'autre part en une indemnité de licenciement prévue, soit par les articles L. 122-9 et R. 122-1 du Code du travail, soit par la convention ou l'accord collectif applicable. Sur ce dernier point, votre Commission doit rappeler que les indemnités de licenciement peuvent également faire l'objet, notamment pour les cadres, de clauses dans le contrat de travail en l'absence de clauses prévues par une convention ou un accord collectif ; elle vous propose ainsi de compléter l'avant-dernière phrase de l'article L. 123-4 par cette mention du contrat de travail, plus favorable en certains cas.

L'article L. 123-4 précise enfin que s'applique dans cette hypothèse le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du Code du travail aux termes duquel le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux A.S.S.E.D.I.C. des allocations de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal.

Votre Commission doit rappeler que la loi du 11 juillet 1975 sur l'égalité en matière d'embauche et de licenciement permettait déjà d'attaquer en justice un employeur qui exerce des discriminations sexistes à l'égard de ses employés. Cette disposition de la loi de 1975 n'a été en fait que fort peu appliquée.

Sous réserve de l'amendement proposé à l'avant-dernière phrase du second alinéa de l'article L. 123-4 du Code du travail, votre Commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

#### Article L. 123-5.

##### *L'action en justice des organisations syndicales.*

Cet article prévoit que les organisations syndicales représentatives pourront, après en avoir informé le salarié, se substituer à lui sans justifier d'un mandat pour exercer toute action en justice destinée à faire respecter le principe de l'égalité professionnelle à la condition que le salarié, averti par écrit, ne se soit pas opposé à l'action dans un délai de quinze jours. Le salarié peut par ailleurs se porter partie à l'instance.

Cet article paraît s'opposer d'une part au principe selon lequel « nul ne plaide par procureur » et d'autre part tend à privilégier l'adage selon lequel « qui ne dit mot consent ». Il se justifie en revanche en partie par le droit accordé aux syndicats par l'article

L. 411-11 du Code du travail « d'exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

En outre, l'article L. 123-5 s'inspire des solutions prévues par l'article L. 721-19 du Code du travail en faveur des travailleurs à domicile et par la loi du 17 octobre 1981 relative à l'emploi des travailleurs étrangers en situation irrégulière. L'assimilation apparaît contestable à votre Commission. Cet article prévoit de surplus que l'action peut être intentée en faveur d'un salarié qui n'est pas membre du syndicat qui intente une action.

Votre Commission observe que ce texte permet à une organisation qui n'est pas intéressée directement dans un procès d'engager toutes actions devant les tribunaux. Un tiers pourra ainsi, au lieu et place d'un individu, engager cette action. Elle souligne donc le caractère novateur de cette disposition, qui n'est tempérée que par la possibilité pour le salarié de s'opposer dans un délai de quinze jours à l'action de l'organisation syndicale en cause.

A cet égard, elle se demande si le délai prévu ne risque pas de se révéler un peu court, notamment en raison des absences possibles du salarié, et elle souligne également que la rédaction de cet article L. 123-5 confère un nouveau droit aux syndicats qui s'ajoute à ceux non négligeables qui leur sont déjà conférés par les lois Auroux.

Consciente des hésitations que pourra éprouver une femme à porter devant un tribunal une action tendant à faire constater une attitude discriminatoire de son employeur, votre Commission accepte en conséquence le principe d'une action en justice à l'initiative du syndicat, mais l'assortit de la condition que la salariée exprime expressément son accord relativement à cette action, dans un délai de quinze jours, à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Ce dispositif conduit pratiquement au même résultat, mais il respecte davantage la dignité et la responsabilité de la personne concernée.

Sous réserve de cet amendement, votre Commission vous demande d'adopter l'article L. 123-5 ainsi modifié.

#### Article L. 123-6.

##### *L'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle.*

Cet article en répondant au principe posé à l'article 8 de la directive européenne de 1976 reprend les dispositions fixées à l'article L. 140-7 du Code du travail en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et tend à permettre une information

des salariés par l'affichage des textes relatifs à l'égalité professionnelle dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche.

Votre Commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

\*  
\*\*

Sous réserve des observations et amendements proposés, votre Commission vous demande d'adopter l'ensemble de l'article premier ainsi modifié.

### **Article premier bis (nouveau).**

Cet article tend à modifier le deuxième alinéa du 12° de l'article L. 133-5 du Code du travail précisant que les conventions collectives de branche conclues au niveau national comportent, en tant que de besoin, pour pouvoir être étendues, des dispositions particulières concernant le travail des femmes et des jeunes.

Cette disposition, conforme à l'esprit du projet de loi qui prévoit la disparition progressive des mesures protectrices du droit du travail à l'égard des femmes, tend à supprimer les avantages particuliers dont elles disposaient sauf cas de grossesse ou d'allaitement. Elle n'envisage donc aucune solution que celle d'une évolution restrictive.

Votre Commission espère que l'intervention des partenaires sociaux, prévue par les dispositions de l'article 16 du projet, lesquels auront la responsabilité de mettre en conformité les clauses des conventions collectives existantes favorables aux femmes, avec le principe strict d'égalité professionnelle, posé par le projet, sera de nature à prévenir une régression dans la situation des femmes au travail.

Non sans avoir exprimé son inquiétude quant aux conséquences possibles de cet article, votre Commission vous demande néanmoins de l'adopter sans modification.

### **Article 2.**

#### *La définition du caractère comparable des travaux.*

Cet article tend d'abord dans un paragraphe I à compléter l'article L. 140-2 du Code du travail qui pose le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale mais qui ne permet pas d'apprécier concrètement la valeur de ce travail. L'article 2 indique que les connaissances professionnelles consacrées par un titre ou une pratique professionnelle, les capacités résultant de l'expérience acquise, des responsabilités exercées, et de la charge physique ou

nerveuse, devraient permettre d'apprécier de manière quelque peu « impressionniste », mais néanmoins plus satisfaisante, la valeur du travail.

D'autres critères peuvent d'ailleurs intervenir, complémentairement. C'est pourquoi le terme « comparable » nous paraît préférable à celui d'« équivalent » qui pouvait être proposé.

*La charge de la preuve de la discrimination  
en matière de discrimination.*

L'article 2 stipule ensuite dans un paragraphe II que l'essentiel de la charge de la preuve, en cas de litige relatif à l'égalité de rémunération, est imposé à l'employeur.

A cet égard, il paraît difficile d'admettre qu'un salarié, ou une salariée, agissant en vue d'obtenir l'égalité professionnelle ne soit pas en mesure de présenter au juge les éléments sur lesquels s'appuie sa démarche.

La présomption établie par cette disposition à l'encontre de l'employeur ne paraît donc pas justifiée et votre Commission vous propose de retenir, comme en matière de licenciement, la rédaction de l'article L. 122-14-3 du Code du travail qui stipule que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il juge utiles.

— L'article 2 du projet, par son paragraphe III, modifie également la numérotation de l'article L. 140-8 qui devient l'article L. 140-9 du Code du travail.

Sous réserve des observations et de l'amendement proposé, votre Commission vous demande d'adopter cet article ainsi modifié.

**Article 3.**

Cet article se borne à modifier le titre de la section du Code du travail relative aux pénalités en matière de contrat de travail.

Votre Commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

**Article 4.**

*Les sanctions.*

Cet article est relatif aux sanctions prévues en cas d'infractions au principe de l'égalité professionnelle.

L'article L. 152-1 ne fait que reprendre les peines correctionnelles prévues à l'article 416 du Code pénal et les étend à toutes les infractions prévues à l'article L. 123-1 pour les discriminations touchant les offres d'emploi, les embauches, le déroulement de la carrière, ainsi que les licenciements. Il prévoit également que l'affichage des condamnations pourra être ordonné aux frais de l'employeur reconnu coupable de discrimination.

Votre Commission observe que ce texte reprend les dispositions de la loi du 11 juillet 1975 en ce qui concerne l'échelle des peines, mais elle tient à souligner face à l'imprécision des incriminations résultant des articles L. 140-2 à L. 140-4 du Code du travail la gravité et la précision des sanctions prévues, ce qui lui paraît de nature à alimenter un contentieux important pour des dispositions qui risquent finalement de se retourner contre l'emploi des femmes. D'où l'importance de la peine de substitution, laissée à l'appréciation du juge.

#### *Les peines de substitution prévues.*

L'article L. 152-1-1 fait référence aux articles 469-1 et 469-3 du Code de procédure pénale traitant de la dispense et de l'ajournement de la peine en cas d'infraction au principe d'égalité professionnelle.

Alors que le texte initial du projet de loi prévoyait que l'ajournement de la peine ne pouvait être prononcé qu'une fois, l'Assemblée nationale a précisé dans le nouvel article L. 152-1-2 que le tribunal peut prononcer, comme il sera vu plus loin, un nouvel ajournement.

Le premier ajournement s'accompagne pour l'employeur de l'obligation de mettre en place dans un délai déterminé, après consultation des représentants du personnel, les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle. La décision d'ajournement ordonnée par le tribunal saisi par un salarié ou une organisation syndicale peut en outre comporter injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies par le plan d'égalité. Enfin le tribunal peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

Le sursis à l'exécution de la peine à charge pour l'employeur coupable de discrimination de redresser une situation anormale apparaît comme une solution raisonnable et préférable à l'application immédiate de la peine prévue.

A cet égard, votre Commission se félicite que l'Assemblée nationale, sur proposition de sa commission des Lois, ait supprimé les dispositions initiales du projet de loi qui prévoyaient à la fois une possibilité d'ajournement avec dispense ou exécution de la peine,

et par ailleurs une astreinte jusqu'à ce que l'employeur ait présenté des mesures destinées à rétablir l'égalité entre les situations des hommes et des femmes dans l'entreprise.

L'article L. 152-1-2 fixe les pouvoirs du tribunal après le premier ajournement de la peine ; le tribunal, en fonction des mesures décidées par l'employeur, décide soit de dispenser celui-ci de la peine prévue, soit de la lui infliger.

En outre, si l'employeur n'a pas respecté le délai fixé à l'article L. 152-1-1, le tribunal a la faculté de recourir à un nouvel et dernier ajournement et d'impartir un nouveau délai à l'employeur pour exécuter les mesures d'égalité professionnelle ordonnées, ce qui lui permet de vérifier que ces mesures ont bien été exécutées.

Votre Commission est favorable à ce dispositif dont la souplesse lui paraît mieux convenir aux objectifs recherchés par le projet qu'une peine lourde que certains juges hésiteraient dans certains cas à appliquer.

— L'article L. 152-1-3 reprend exactement les dispositions de l'actuel article L. 152-1 qui vise les peines prévues en cas d'infractions à l'article L. 122-42 interdisant, conformément au droit disciplinaire, les amendes et sanctions pécuniaires infligées aux salariés. Ce nouvel article est désormais rangé dans une sous-section II relative au règlement intérieur.

\*\*

Sous réserve des observations formulées, votre Commission vous demande d'adopter l'article 4 sans modification.

#### **Article 5.**

Cet article de codification ne fait que tirer les conséquences de l'adoption de l'article 6 du projet de loi qui sera examiné ci-après.

Sous réserve de l'adoption de l'article 6, votre Commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

#### **Article 6.**

##### *L'extension des peines de substitution en cas de discrimination salariale.*

Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ne sont sanctionnées que par des peines contraventionnelles.

En instituant dans le Code du travail un nouvel article L. 154-1, l'article 6 étend, en matière de salaire, les mêmes dispositions de substitution que celles retenues pour la sanction des manquements à l'égalité professionnelle.

Sous réserve d'un amendement rédactionnel, votre Commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

### **Article 7.**

#### *L'extension des compétences du comité d'entreprise.*

Cet article modifie les dispositions relatives à l'article L. 432-3 concernant les compétences du comité d'entreprise lesquelles viennent par ailleurs d'être considérablement modifiées et étendues par l'une des « lois Auroux » sur le développement des institutions représentatives du personnel.

Il tend d'abord à préciser dans un paragraphe I que l'avis du comité d'entreprise sur le plan de formation professionnelle devra également porter sur les principes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet article stipule ensuite, dans un paragraphe II, que les documents relatifs aux mesures à prendre pour assurer l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre du plan prévu à l'article L. 432-3-2, doivent être transmis au comité d'entreprise pour lui permettre de rendre son avis.

Votre Commission vous demande d'adopter l'ensemble de l'article 7 sans modification.

### **Article 8.**

Cet article introduit deux nouveaux articles dans le Code du travail qui s'insèrent après l'article L. 432-3 relatif aux attributions du comité d'entreprise.

#### *Le rapport transmis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel des entreprises de plus de cinquante salariés.*

L'article L. 432-3-1 impose à l'employeur, pour les entreprises de plus de cinquante salariés, de remettre au comité d'entreprise — ou aux délégués du personnel en cas de carence dans la mise en place de ce comité — un rapport annuel spécifique comprenant une analyse chiffrée de la situation des hommes et des femmes par caté-



gories professionnelles concernant l'embauche, la formation, la promotion, la qualification, les classifications, les conditions de travail et les rémunérations.

Ce rapport devra ensuite indiquer les mesures prises depuis un an pour assurer l'égalité professionnelle, les objectifs suivis, les actions à mener ainsi que le coût de celles-ci.

Enfin, il devra préciser les raisons pour lesquelles les actions prévues ou demandées par le comité d'entreprise en matière d'égalité professionnelle n'ont pu être menées à bien.

Cet article impose donc une nouvelle charge fort lourde aux entreprises sous la forme d'un rapport annuel spécifique qui comporterait l'obligation d'analyser de façon exhaustive la situation respective des personnels féminin et masculin.

Votre Commission voudrait rappeler que la loi relative au développement des institutions représentatives du personnel prévoit déjà aux termes de l'article L. 432-3 du Code du travail que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

L'article L. 432-4 du Code du travail résultant de la même loi stipule en outre que le chef d'entreprise présente au moins une fois par an au comité un rapport d'ensemble et notamment un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne par sexe et par catégories professionnelles.

Le nouveau rapport prévu, en visant tous les aspects de l'égalité professionnelle, va encore au-delà de ces documents déjà très complets.

On notera également que les principaux éléments de ce rapport sont contenus déjà dans le bilan social qui est imposé aux entreprises de plus de trois cents salariés.

Votre Commission estime ainsi, compte tenu des contraintes qui ont déjà été imposées aux entreprises par les « lois Auroux » et du développement des droits à l'information du comité d'entreprise déjà réalisé, que l'obligation d'un rapport spécifique imposée aux entreprises ne saurait se justifier notamment dans la conjoncture actuelle.

Votre Commission considère que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel des entreprises de plus de cinquante salariés — et a fortiori les entreprises de plus de trois cents salariés astreintes à l'obligation du bilan social — sont déjà informés de manière satisfaisante de l'évolution respective de tous les aspects de l'emploi masculin et féminin au sein de l'entreprise. Cependant, compte tenu de l'importance des inégalités qui subsistent encore, il importe que le comité d'entreprise, à l'occasion d'une réunion parti-

culière, reçoive communication d'un « état » spécifique sur la situation de l'emploi et de la formation par sexe, au sein de l'entreprise, état synthétique qui serait établi à partir d'éléments d'information pré-existants, normalement communiqués aux membres du comité d'entreprise.

Cette précision aurait pour avantage de ne pas imposer un nouveau rapport à l'employeur, qui s'ajouterait ainsi aux obligations nouvelles résultant des lois Auroux, et de consacrer l'importance d'un document spécifique relatif à l'égalité professionnelle.

Sous réserve de cet amendement et de deux autres amendements de coordination, votre Commission vous demande d'adopter l'article L. 432-3-1 du Code du travail.

### *Les plans d'égalité professionnelle dans l'entreprise.*

L'article L. 432-3-2 prévoit une procédure destinée à promouvoir l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Aux termes du premier alinéa de cet article, des plans d'égalité professionnelle pourront être négociés dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du Code du travail.

Ces plans consisteraient, selon le deuxième alinéa de cet article, en mesures temporaires relatives au travail et à l'emploi des femmes, mesures qui dérogent aux règles posées par le Code du travail en matière d'égalité professionnelle lorsque la situation des femmes apparaît défavorable par rapport à celle des hommes. Les discriminations positives se traduisent ainsi par la mise entre parenthèses provisoire de dispositions législatives et réglementaires en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, d'organisation et de conditions de travail.

S'agissant de ces mesures dérogatoires au principe de l'égalité, votre Commission reprendra les observations qu'elle formulait à l'article premier du projet ; elle vous propose ainsi de reprendre la formulation retenue à l'article L. 123-3, inspirée de la rédaction de l'article 2-4 de la directive européenne de 1978, sous la réserve que ces dispositions d'adaptation soient prises au seul bénéfice des femmes.

### *L'agrément du directeur départemental du travail.*

Aux termes du troisième alinéa de l'article L. 432-3-2 du Code du travail, le directeur départemental du travail doit être saisi du plan d'égalité de l'entreprise et a la possibilité de s'y opposer s'il

estime qu'il ne correspond pas aux principes et aux dispositions sur l'égalité professionnelle.

S'agissant du droit de veto accordé au directeur départemental du travail à l'égard des plans d'égalité qui seraient mis en œuvre par les entreprises, votre commission considère que ce pouvoir exceptionnel lui paraît contraire à la liberté de gestion de l'entreprise qui ne doit s'exercer que dans le cadre des lois et règlements et sous le contrôle des tribunaux.

Il reste cependant que ces plans d'égalité peuvent résulter, soit de mesures unilatérales prises par l'employeur si la négociation a échoué dans l'entreprise, soit d'une négociation réussie.

S'il paraît inconcevable de suspendre au droit de veto d'une autorité administrative l'application d'un accord librement négocié, il semble au contraire raisonnable de soumettre un plan d'égalité professionnelle proposé unilatéralement par le chef d'entreprise au contrôle du directeur départemental du travail.

Soucieuse du respect de la sphère contractuelle, votre Commission vous propose donc de ne maintenir le « droit de veto » de ce dernier que dans l'hypothèse d'un plan d'égalité proposé unilatéralement par l'employeur, et de prévoir seulement un avis motivé de l'administration dans le cas d'un plan d'égalité établi contractuellement.

Votre Commission observe enfin qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des mesures réglementaires pour les conditions d'exercice du contrôle de l'administration du travail sur les plans d'égalité ; elle vous demande en conséquence de supprimer la mention du décret prévu.

Sous réserve de ces amendements, votre commission vous demande d'adopter l'article L. 432-3-2 ainsi modifié.



Sous réserve des observations formulées et des amendements proposés, votre Commission vous demande d'adopter l'ensemble de l'article 8 ainsi modifié.

### **Article 9.**

Cet article permet aux inspecteurs du travail de constater les infractions à la règle de l'égalité professionnelle, que celles-ci soient liées au sexe, à la race ou à toute autre cause.

Votre Commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

### **Article 10.**

Cet article est la reprise de l'article précédent et étend le contrôle exercé par les inspecteurs du travail placés sous l'autorité du ministre de l'Agriculture.

Votre Commission vous demande de l'adopter sans modification.

### **Article 11.**

*L'égalité dans le domaine de la formation professionnelle.*

Cet article pose, dans le domaine de la formation professionnelle, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le premier alinéa de l'article L. 900-4 pose d'abord le principe de la non-discrimination entre les sexes en matière de formation professionnelle, réserve faite des formations conduisant à des emplois pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une condition déterminante.

Ce principe posé, le second alinéa de l'article L. 900-4 réserve la possibilité d'actions sélectives en matière de formation professionnelle pour établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 123-3, c'est-à-dire d'actions discriminatoires, à la condition que ces actions présentent un caractère transitoire et aient pour objectif de promouvoir l'égalité professionnelle au seul bénéfice des femmes.

Votre Commission manifeste son accord avec l'esprit général de ces dispositions en raison notamment des inégalités subsistant encore selon le sexe dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans un souci de coordination, et pour les raisons développées précédemment à l'article premier relatif à la définition du principe d'égalité, ainsi qu'à l'article 8 traitant des plans d'égalité, votre commission vous demande de retenir pour les mesures d'adaptation prévues au seul bénéfice des femmes en matière de formation, la rédaction inspirée de celle de l'article 2-4 de la directive européenne de 1976.

Sous réserve de cet amendement, elle vous demande d'adopter l'article 11 ainsi modifié.

### Avant l'article 12.

Il est inséré avant l'article 12 un titre II intitulé : le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Articles 12 et 13.

Ces articles de codification introduisent dans le Code du travail les dispositions sur le nouveau conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et n'appellent pas, quant à la forme, de remarques particulières sinon la constatation du regroupement dans un même titre du Code de deux institutions dépourvues de tout lien entre elles, l'A.N.P.E. et le nouveau conseil supérieur créé par le présent projet de loi.

Sous réserve de ces observations, il vous est demandé d'adopter ces articles sans modification.

### Article 14.

#### *Le conseil supérieur de l'égalité professionnelle.*

Cet article pose le principe de la création d'un conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; sa composition et ses attributions ne sont pas précisées dans le nouvel article L. 333-2 et devraient être fixées par décret en Conseil d'Etat.

La création de cette instance nouvelle a pour conséquence d'écartier un organisme existant depuis 1971, le comité du travail féminin, de la définition et de la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle alors que ce comité en raison de son rôle et de sa composition, paraissait particulièrement compétent pour remplir cette tâche.

L'activité du comité du travail féminin consiste en effet à étudier les possibilités d'emploi des femmes, leur formation générale, professionnelle et leur promotion, leurs conditions de travail et notamment le respect du principe d'égalité des salaires et enfin l'harmonisation entre leur vie professionnelle et familiale.

Ces attributions se traduisent par des avis rendus sur les projets de loi relatifs à l'emploi des femmes, des propositions transmises aux ministres compétents et par un rôle général d'information et de documentation.

S'agissant de la composition du comité, celui-ci comprend cinq représentants des employeurs, neuf représentants des organisations syndicales de salariés et sept représentants des associations

familiales et féminines. Outre un président et un vice-président, il comporte également, aux termes du décret du 30 septembre 1981 signé par Mme Yvette Roudy, onze personnalités qualifiées choisies en raison de leur compétence, par le ministre des droits de la femme. Ainsi, tant par le rôle important joué par le comité que par la qualité des personnalités qui l'animent, le comité du travail féminin ne saurait rester à l'écart de la définition et de l'application d'une véritable politique de l'égalité professionnelle. Certes, les attributions du nouveau conseil supérieur de l'égalité professionnelle apparaissent plus orientées vers le contrôle et le développement de cette politique alors que l'actuel comité a plutôt un rôle d'analyse et d'étude, attentif à la vie de la femme, en toutes ses dimensions.

Votre Commission vous propose donc par un amendement de préciser que le comité du travail féminin est représenté au sein du conseil supérieur et est également associé à la définition de la politique de l'égalité professionnelle.

Sous réserve de cet amendement, il vous est demandé d'adopter l'article 14 ainsi modifié.

#### **Article 15.**

##### *L'aide financière de l'Etat aux entreprises.*

Cet article stipule que les plans d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en œuvre par les entreprises, peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ces plans peuvent porter notamment sur la formation professionnelle, la promotion ou l'organisation du travail mais doivent constituer des « actions exemplaires » pour la réalisation de l'égalité professionnelle.

Votre Commission ne peut qu'exprimer ses réserves sur ces dispositions ; elle estime en effet inopportun d'accorder une aide financière de l'Etat aux entreprises qui ne feront après tout, en recherchant l'égalité professionnelle entre leurs salariés, que se conformer à des dispositions législatives. Elle conteste en second lieu le rôle qui serait ainsi accordé à l'administration de juger la politique sociale des entreprises et d'apprécier l'exemplarité des dispositions retenues en matière d'égalité professionnelle. Elle constate enfin que cet article conduirait à introduire entre les entreprises une inégalité de traitement, qui risque de se fonder sur des critères divers, alors que certaines d'entre elles en raison de leur taille ou de la nature de leurs activités, ne seront pas en mesure de bénéficier de l'aide financière de l'Etat pour leur politique menée en matière d'égalité.

En conséquence, votre Commission vous demande de supprimer l'article 15 du projet.

## Article 16.

### *Le maintien des droits acquis contractuellement.*

Cet article précise que les dispositions contractuelles actuellement en vigueur, et plus favorables aux femmes, ne sont pas remises en cause par les articles L. 123-1 et L. 123-2 du Code du travail relatifs au principe de l'égalité professionnelle.

Il prévoit également que les organisations d'employeurs et de salariés s'emploieront à rendre ces dispositions discriminatoires compatibles avec celles du présent projet de loi.

Les articles L. 123-1 et L. 123-2 précédemment examinés stipulent que les clauses des conventions collectives qui ne seraient pas en conformité avec la loi sur l'égalité professionnelle sont nulles, tandis que l'article 16 du projet prévoit que les clauses antérieures à la loi continueront à s'appliquer sans qu'un délai soit fixé pour les mettre en conformité avec le principe de l'égalité.

Votre Commission remarque qu'un tel délai serait difficile à faire respecter.

Elle vous demande d'adopter l'article 16 sans modification.

## Article 17.

### *La suppression de la notion de « motif légitime ».*

Cet article supprime d'abord dans le 3° de l'article 416 du Code pénal la référence au motif légitime qui autorisait la discrimination en matière d'offre d'emploi, d'embauche et de licenciement. C'est la conséquence du principe d'égalité professionnelle désormais affirmé dans le Code du travail à l'exception des emplois spécifiquement masculins ou féminins dont la liste sera fixée par décret.

L'article 17 complète ensuite le 3° de l'article 416 du Code pénal en mentionnant le principe d'égalité professionnelle découlant désormais de l'article L. 123-1 du Code du travail pour l'application des articles 7 et 18 bis de l'ordonnance de 1959 applicable à la fonction publique et de l'article L. 411-14 du Code des communes applicable au personnel communal.

Votre Commission vous demande d'adopter cet article sans modification.

### **Article 18.**

#### *L'établissement du rapport sur l'emploi féminin dans les entreprises.*

Cet article stipule que l'obligation pour l'employeur de présenter au comité d'entreprise le rapport sur l'emploi féminin prévu à l'article L. 423-3-1 du Code du travail ne deviendra effective que selon un calendrier qui tient compte de la taille des entreprises.

Ce rapport devrait intervenir au cours de l'année 1983 pour les entreprises d'au moins 300 salariés, c'est-à-dire celles astreintes à l'établissement du bilan social, et au cours de l'année 1985 pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Votre Commission estime justifié de prévoir des termes distincts pour la présentation du document qui devra préciser la situation comparée de l'emploi masculin et féminin dans l'entreprise.

En effet cette contrainte nouvelle ne paraît pas devoir être appliquée dans un délai trop court pour les entreprises de taille moyenne, c'est-à-dire celles comprises entre 50 et 300 salariés.

Elle considère en revanche que la fin de l'année 1983 constitue pour les entreprises d'au moins 300 salariés, un terme trop rapproché en raison notamment des délais imposés par la procédure législative et la promulgation de la loi ; le maintien de ce terme pourrait donner lieu à des documents manquant quelque peu de recul qui ne pourraient pas faire l'objet d'une exploitation satisfaisante.

Votre Commission vous propose en conséquence de repousser le délai à la fin du premier trimestre de 1984 pour les entreprises dont les effectifs sont égaux ou supérieurs à 300 salariés.

Elle vous demande en outre d'adopter un amendement de coordination pour tenir compte du changement de dénomination du document prévu par l'article L. 432-3-1 du Code du travail.

Sous réserve de ces amendements, elle vous demande d'adopter l'article 18 ainsi modifié.



## TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

Article additionnel.

*« La réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un impératif national.*

*« L'égalité professionnelle implique l'égalité des droits et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.*

*« La présente loi a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est garantie l'égalité des droits entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les rémunérations et avantages accordés aux salariés, les conditions de travail et de façon plus générale l'ensemble des aspects de la vie professionnelle. Aux fins d'assurer l'égalité des chances, des mesures temporaires peuvent être prises dans les domaines et selon les procédures prévues par la présente loi, pour remédier aux inégalités de fait dont les femmes sont l'objet.*

*« Par leur action, les partenaires sociaux, les entreprises et l'Etat concourent à la mise en œuvre de cet impératif national. »*

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
	<b>TITRE PREMIER</b>	<b>TITRE PREMIER</b>	Intitulé sans modification.
	<b>LES RÈGLES GÉNÉRALES DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>LES RÈGLES GÉNÉRALES DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	
	Article premier.	Article premier.	Article premier.
	Le chapitre III du titre deuxième du Livre premier du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
<b>CODE DU TRAVAIL</b>			
<b>LIVRE PREMIER</b>			
<b>TITRE DEUXIÈME</b>			
<b>CHAPITRE III</b>	<b>CHAPITRE III</b>	Intitulé sans modification.	Intitulé sans modification.
<b>Louage d'industrie ou marché d'ouvrage.</b>	<b>« Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</b>		<b>« Art. L. 123-1. — Sans modification.</b>
Art. L. 123-1. — <i>Les règles particulières au louage d'industrie ou marché d'ouvrage sont fixées par les articles 1787 et suivants du Code civil.</i>	« Art. L. 123-1. — Sous réserve des dispositions particulières du présent Code et sauf si le sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'employeur ne peut :	« Art. L. 123-1. — Sous réserve... ... et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est... ... activité professionnelle, nul ne peut :	
<b>CODE PÉNAL</b>			
Art. 416. — Seront punis d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 20.000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement :	« a) mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;	« a) mentionner...  ... envisagé, ou dans toute autre...  ... candidat recherché.	
1° toute personne fournissant ou offrant de fournir un bien ou un service qui, sauf	« b) refuser d'embaucher une personne, résilier ou refu-	« b) refuser d'embaucher une personne, prononcer une	

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

motif légitime, l'aura refusé soit par elle-même, soit par son préposé, à raison de l'origine de celui qui le requiert, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis son offre à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ;

2° toute personne qui, dans les conditions visées au 1°, aura refusé un bien ou un service à une association ou à une société ou à un de ses membres, à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille ou de l'appartenance ou de la non-appartenance de ces membres ou d'une partie d'entre eux à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ;

3° toute personne, amenée par sa profession ou ses fonctions à employer, pour elle-même ou pour autrui, un ou plusieurs préposés qui, sauf motif légitime, aura refusé d'embaucher ou aura licencié une personne à raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Le tribunal pourra ordonner que la décision de con-

ser 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) accorder ou refuser en considération du sexe à un ou des salariés, le bénéfice d'une mesure quelconque notamment en matière de formation, de qualification, de classification ou de promotion professionnelle, à moins que ladite mesure ne découle des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent Code.

« 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 ou des activités professionnelles pour lesquels le sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

*mutation, résilier ou refuser...*

... ou la situation de famille ;

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

« Un décret...

..., la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue...

mêmes formes.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>damnation sera affichée dans les conditions prévues à l'article 51 et insérée intégralement ou par extraits dans les journaux qu'il désigne, aux frais du condamné, sans toutefois que ceux-ci puissent dépasser le maximum de l'amende encourue.</p>	<p>« Art. L. 123-2. — Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-32, L. 133-3-10 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent Code.</p>	<p>« Art. L. 123-2. — Aucune clause...  ... sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée...  ... des articles L. 122-25 à L. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent Code.</p>	<p>« Art. L. 123-2. — Sans modification.</p>
	<p>« 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 en vue de contribuer à l'égalisation des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes.</p>	<p>« Art. L. 123-3. — Les dispositions...  ... en vue d'établir l'égalité des chances...  ... sexes.</p>	<p>« Art. L. 123-3. — Les dispositions...  ... des femmes visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. »</p>
	<p>« Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus.</p>	<p>« ... Les mesures...  ... 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...  ... étendus.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
	<p>« Art. L. 123-4. — Lorsque le licenciement d'un salarié fait suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent Code relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes</p>	<p>« Art. L. 123-4. — Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action...  ... professionnelle entre les hommes</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

*et les hommes et qu'il est établi que ce licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure de rétorsion de l'employeur, il est nul et de nul effet et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.*

« Si l'intéressé refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

*et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement...*

... une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié...  
... emploi.

« Si le salarié refuse de poursuivre...

... salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable. *Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 du présent Code est également applicable.*

« Si le salarié...

... ou par la convention ou l'accord collectif applicable. Le deuxième...

... applicable.

CODE DU TRAVAIL

LIVRE PREMIER

TITRE III

CHAPITRE III

Section I.

« Art. L. 133-5. — La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :

1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;

2° Les délégués du personnel, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des

« Art. L. 123-5. — Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer toutes actions civiles 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. 123-5. — Les organisations...

... en justice, toutes actions qui...

... son intention.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 123-5. — Les organisations...

... par écrit, et ait exprimé son accord, sous les mêmes formes dans un délai...

... son intention.

Alinéa sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;</p>	<p>« Art. L. 123-6. — Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-5 ainsi que celui du présent article sont affichés dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.</p>	<p>« Art. L. 123-6. — Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-6 est affiché dans les lieux...</p>	<p>« Art. L. 123-6. — Sans modification.</p>
<p>4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision ;</p>	<p>« Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles. »</p>	...	...
<p>a) Le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification,</p>		Alinéa sans modification.	
<p>b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,</p>			
<p>c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,</p>			
<p>d) Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;</p>			
5° Les congés payés ;			
<p>6° Les conditions d'embauche des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;</p>			
<p>7° Les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;</p>			
<p>8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche consi-</p>			

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

dérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées ;

9° L'égalité de traitement entre les salariés des deux sexes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. L'égalité de traitement s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi ;

10° L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;

11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;

12° En tant que de besoin dans la branche :

a) Les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes,

b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel,

c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile,

d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger,

e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;

13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

Article premier bis  
(nouveau).

*Dans le deuxième alinéa du 12° de l'article L. 133-5 du Code du travail, après les mots : « des femmes », sont insérés les mots : « enceintes ou allaitant ».*

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>TITRE IV</p>			
<p><i>Art. L. 140-1.</i> — Les dispositions des chapitres I à VIII du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit.</p>			
<p>CHAPITRE PRÉLIMINAIRE</p>			
<p><i>Art. L. 140-2.</i> — Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.</p>	<p>Art. 2.</p>	<p>Art. 2.</p>	<p>Art. 2.</p>
	<p>L'article L. 140-2 du Code du travail est complété par l'alinéa <i>final</i> suivant :</p>	<p>I. — L'article L. 140-2... ... par l'alinéa suivant :</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p>Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.</p>	<p>« 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. »</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p><i>Art. L. 140-3.</i> — Les différents éléments composant la rémunération doivent être éta-</p>			



Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>blis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.</p>			
<p>Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.</p>			
<p><i>Art. L. 140-4.</i> — Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires, résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 et L. 140-3, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.</p>			
<p>La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.</p>			
<p><i>Art. L. 140-5.</i> — Les dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le Code du travail et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.</p>			
<p><i>Art. L. 140-6.</i> — Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs</p>			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>compétences respectives, de veiller à l'application des articles L. 140-2 et L. 140-3 ci-dessus ; ils sont également chargés, concuremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.</p>			
<p><i>Art. L. 140-7.</i> — Dans les établissements occupant du personnel féminin, le texte des articles L. 140-1 à L. 140-6 et celui du présent article sont affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.</p>			
<p>Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.</p>			
		<p>II. — <i>L'article L. 140-8 du Code du travail est ainsi rédigé :</i></p>	Alinéa sans modification.
		<p>« <i>Art. L. 140-8.</i> — <i>En cas de litige relatif à l'application des articles L. 140-2 à L. 140-7, et sans préjudice des éléments produits par le salarié à l'appui de sa demande, l'employeur doit fournir au juge saisi la pleine justification de l'inégalité de rémunération invoquée par le salarié.</i> »</p>	<p>« <i>Art. L. 140-8.</i> — <i>Les dispositions de l'article L. 122-14-3 sont applicables aux litiges relatifs à l'application des articles L. 140-2 à L. 140-7.</i> »</p>
<p><i>Art. L. 140-8.</i> — Un décret en Conseil d'Etat détermine en tant que de besoin les modalités d'application des articles L. 140-2 à L. 140-7.</p>		<p>III. — <i>L'actuel article L. 140-8 du Code du travail devient l'article L. 140-9.</i></p>	Alinéa sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
TITRE V	Art. 3.	Art. 3.	Art. 3.
PÉNALITÉS	L'intitulé de la section première du chapitre II du titre cinquième du Livre premier du Code du travail est remplacé par l'intitulé suivant :	L'intitulé...	Sans modification.
CHAPITRE II			
Contrat de travail.	« Contrat de travail.	...est ainsi rédigé : ...	
Section I.			
Louage de services. — Règlement intérieur.	Règlement intérieur. »		
	Art. 4.	Art. 4.	Art. 4.
	Après l'intitulé résultant de l'article 3 ci-dessus sont insérées au chapitre II du titre cinquième du Livre premier du Code du travail les dispositions suivantes :	Alinéa sans modification.	Sans modification.
	« Sous-section I.	Intitulé sans modification.	
	« Contrat de travail.		
	« Art. L. 152-1. — Toute infraction aux dispositions de l'article L. 123-1 sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 20.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.	Alinéa sans modification.	
	« Le tribunal pourra ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement dans les conditions prévues à l'article 51 du Code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent excéder le maximum de l'amende encourue.	Alinéa sans modification.	
	« Art. L. 152-1-1. — Les dispositions des articles L. 469-1 et L. 469-3 du Code de procédure pénale	« Art. L. 152-1-1. — Les dispositions des articles 469-1 et 469-3... ...pénale	

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions de l'article L. 123-1, sous réserve des mesures particulières suivantes.

« L'ajournement ne peut être prononcé qu'une seule fois.

« L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation, s'il y a lieu, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité de traitement en matière professionnelle entre les femmes et les hommes.

« Cette injonction peut être assortie d'une astreinte qui ne pourra excéder 1.000 F par jour de retard. L'astreinte cesse de courir à compter du jour où il a été satisfait à l'injonction.

« Le tribunal peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

« Art. L. 152-1-2. — A l'audience de renvoi et au vu des mesures définies par l'employeur, le tribunal apprécie, s'il y a lieu, soit de prononcer une dispense de peine, soit d'infliger les peines prévues par la loi.

« Dans le cas où le délai prévu à l'alinéa 3 de l'article L. 152-1-1 n'a pas été respecté, le tribunal liquide en outre l'astreinte.

relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables...

... particulières  
suivantes.

Alinéa supprimé.

« L'ajournement...

... après consultation  
du comité...

... de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut, le cas échéant, comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

Alinéa supprimé.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 152-1-2. — A l'audience...

... définies, et,  
le cas échéant, exécutées par  
l'employeur,...

... s'il y a lieu de  
prononcer...

... de  
peine ou d'infliger..

... par la loi.

« Toutefois, dans le cas...  
... prévu au deuxième alinéa  
de l'article L. 152-1-1...

... le tribunal peut  
prononcer un nouvel et der-

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>« Art. L. 152-1. — Toute infraction aux dispositions de l'article L. 122-42 est punie d'une amende de 2.000 F à 20.000 F et en cas de récidive, d'une amende de 10.000 F à 40.000 F. »</p>	<p>« Le taux de l'astreinte ne peut être modifié mais le tribunal a la faculté de réduire la somme résultant de la liquidation de l'astreinte pour tenir compte d'événements non imputables au prévenu qui ont fait obstacle à l'exécution régulière de l'injonction.</p>	<p>nier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction. »</p>	
	<p>« L'astreinte est recouvrée par le comptable du Trésor comme une amende pénale, sans application de la contrainte par corps.</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>	
	<p>« Sous-section II.</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>	
	<p>« Règlement intérieur.</p>	<p>« Sous-section II.</p>	
	<p>« Art. L. 152-1-3. — Toute infraction aux dispositions de l'article L. 122-42 est punie d'une amende de 2.000 F à 20.000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 10.000 F à 40.000 F. »</p>	<p>« Règlement intérieur.</p>	
		<p>« Art. L. 152-1-3. — Sans modification.</p>	
<p>CHAPITRE IV</p>	<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>
<p>Section I.</p>	<p>Les sections I et II du chapitre IV du titre cinquième du Livre premier du Code du travail deviennent les sections II et III dudit chapitre.</p>	<p>Sans modification.</p>	<p>Sans modification.</p>
<p>Retenues sur le salaire.</p>	<p>Les articles L. 154-1 et L. 154-2 deviennent les articles L. 154-2 et L. 154-3.</p>		
<p>Art. L. 154-1. — En cas de contravention aux dispositions de l'article L. 144-3, le tribunal peut ordonner l'insertion du jugement dans un journal de la localité aux frais du condamné si, dans les douze mois qui ont précédé la contravention, le contrevenant a encouru une condamnation pour infraction aux dispositions de l'article L. 144-3.</p>			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
Section II.			
<i>Economat.</i>			
<p><i>Art. L. 154-2.</i> — Toute infraction aux dispositions des articles L. 148-1 à L. 148-3 est punie d'une amende de 2.000 F à 20.000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 10.000 F à 40.000 F.</p>	<p align="center"><b>Art. 6.</b></p>	<p align="center"><b>Art. 6.</b></p>	<p align="center"><b>Art. 6.</b></p>
	<p>Après l'intitulé du chapitre IV du titre cinquième du Livre premier du Code du travail sont insérées les dispositions suivantes :</p>	<p align="center">Alinéa sans modification.</p>	<p align="center">Alinéa sans modification.</p>
	<p align="center">« Section première. « Salaire.</p>		
	<p>«<i>Art. L. 154-1.</i> — Les dispositions des articles L. 152-1-1 à L. 152-2 sont applicables en cas d'infraction aux dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4. »</p>	<p>« <i>Art. L. 154-1.</i> — Les dispositions... L. 152-1-1 à L. 152-1-2 sont...</p>	<p>« <i>Art. L. 154-1.</i> — Les dispositions... L. 152-1-1 à L. 152-1-2 sont...</p>
		<p align="center">... L. 140-4. »</p>	<p align="center">... L. 140-4. »</p>
<p align="center">..... LIVRE IV .....</p>			
<p align="center">..... TITRE III .....</p>			
<p align="center">..... CHAPITRE II .....</p>			
<p><i>Art. L. 432-3.</i> — Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.</p>			
<p>A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés</p>			

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis.

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité.

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur le plan d'étalement des congés dans les conditions prévues à l'article L. 223-7 ; il délibère chaque année des conditions d'application des aménagements d'horaires prévus à l'article L. 212-4-6.

Il est également consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises — conditions de leur accueil, période d'essai et aménagement des postes de travail — en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles qui sont relatives à l'application des articles L. 323-1, L. 323-2, L. 323-3, L. 323-19 et L. 323-20 du Code du travail. Il est, en outre, consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L. 323-9 ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter selon les modalités prévues à l'article L. 341-9.</p>	<p>Art. 7.</p>	<p>Art. 7.</p>	<p>Art. 7.</p>
<p>Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.</p>	<p>La première phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-3 est complétée ainsi qu'il suit :</p>	<p>I. — La première phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-3 du Code du travail est complétée par les mots :</p>	<p>Sans modification.</p>
<p>Le comité d'entreprise donne son avis sur le plan de formation du personnel de l'entreprise. Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant la réunion du comité d'entreprise ou de la commission précitée, les documents d'information dont la liste est établie par décret. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.</p>	<p>« ...y compris en ce qui concerne les principes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »</p>	<p>« y compris sur l'application des principes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »</p>	
<p>Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage. Il est également consulté sur les conditions de la formation reçue dans l'entreprise par les apprentis ainsi que sur les conditions d'accueil.</p>	<p>Au même alinéa, l'avant-dernière phrase est complétée par les mots suivants :</p>	<p>II. — Dans le même alinéa, avant la dernière phrase, est insérée la phrase suivante :</p>	
	<p>« ...y compris sur 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. 432-3-2. »</p>	<p>« 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. 432-3-2. »</p>	



Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

Art. 8.

Après l'article L. 432-3 du Code du travail sont insérées les dispositions suivantes :

« 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.

« 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.

Art. 8.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 432-3-1. — Chaque année...

... 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.

Alinéa sans modification.

Art. 8.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 432-3-1. — Chaque année...

...  
l'article L. 434-7, un état qui, regroupant l'ensemble des informations communiquées au comité d'entreprise en application du chapitre VI du titre III du Livre quatrième du Code du travail, ou le cas échéant, de l'article L. 438-3 dudit Code, permet d'établir la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

... Les délégués syndicaux...  
... communication de cet état dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Alinéa supprimé.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

« 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.

« Art. L. 432-3-2. — Aux fins d'assurer une plus grande égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, l'employeur peut mettre en œuvre, à son initiative après avoir préalablement consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou sur proposition du comité d'entreprise, un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

« Ce plan consiste en des mesures temporaires relatives au travail et à l'emploi des femmes, notamment dans le domaine de l'embauche, de la formation, de la promotion professionnelle, qui dérogent aux dispositions du présent Code relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan comporte, le cas échéant, des mesures relatives à l'organisation et aux conditions de travail.

« Ce plan s'applique sauf si le directeur départemental du travail, ou le fonctionnaire assimilé, dans des conditions fixées par décret, a

« Le rapport...

... 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. — Aux fins d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, un plan peut être négocié conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent Code. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, l'employeur peut mettre en œuvre, après avoir préalablement consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« Ce plan consiste en des mesures relatives au travail...

... travail.

Alinéa sans modification.

« Cet état, complété, le cas échéant, de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours qui suivent.

« En cas...

... multiples, cet état est...

... d'entreprise.

« Cet état est mis...

... la demande. »

« Art. L. 432-3-2. — ...  
Alinéa sans modification.

« Ce plan...

... des femmes, dans les conditions définies à l'article L. 123-3 du présent Code. Ce plan...

... travail.

« Ce plan est transmis au directeur départemental du travail, ou au fonctionnaire assimilé, qui formule un avis motivé dans un délai de deux

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>.....</p>	<p>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. »</p>	<p>mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi. Si ce plan résulte de mesures unilatérales prises par l'employeur dans les conditions prévues par le premier alinéa du présent article, il n'est applicable que si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé ne s'y est pas opposé avant l'expiration du même délai. »</p>	<p>mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi. Si ce plan résulte de mesures unilatérales prises par l'employeur dans les conditions prévues par le premier alinéa du présent article, il n'est applicable que si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé ne s'y est pas opposé avant l'expiration du même délai. »</p>
<p>LIVRE VI</p>	<p>Art. 9.</p>	<p>Art. 9.</p>	<p>Art. 9.</p>
<p>TITRE PREMIER</p>	<p>Le deuxième alinéa de l'article L. 611-1 est remplacé par l'alinéa suivant :</p>	<p>Le deuxième alinéa de l'article L. 611-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Sans modification.</p>
<p>CHAPITRE PREMIER</p>	<p>« Art. L. 611-1. « .....</p>	<p>« Ils constatent... ... L. 472, deuxième alinéa, et L. 473,... ... de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 416 du Code pénal. »</p>	
<p>Art. L. 611-1. — Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des stipulations des conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et officiers de police judiciaire, de constater, s'il y a échec, les infractions à ces dispositions.</p>	<p>« Ils constatent en outre les infractions aux dispositions des articles L. 431, L. 472, alinéa 2, et L. 473, alinéa premier, du Code de la sécurité sociale ainsi que les infractions à la règle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, définies à l'article 416-3° du Code pénal. »</p>		
<p>Ils constatent en outre les infractions aux dispositions des articles L. 431, L. 472, alinéa 2, et L. 473, alinéa premier, du Code de la sécurité sociale.</p>			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Dans les cas expressément prévus par la loi ou le règlement ces attributions peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.</p>	<p>Art. 10.</p> <p>Avant le dernier alinéa de l'article L. 611-6 du Code du travail est inséré l'alinéa nouveau qui suit :</p>	<p>Art. 10.</p> <p>Avant le dernier... ... inséré l'alinéa suivant :</p>	<p>Art. 10.</p> <p>Sans modification.</p>
<p>Art. L. 611-6. — Les inspecteurs du travail placés sous l'autorité du ministre de l'Agriculture sont chargés de veiller à l'application aux professions agricoles de celles des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail qui sont applicables à ces professions.</p>	<p>« Art. L. 611-6. * . . . . .</p>		
<p>Ils sont également chargés de veiller à l'application des conventions collectives agricoles ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.</p>			
<p>Ils constatent les infractions aux dispositions ci-dessus indiquées, aux dispositions générales de prévention ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre de l'Agriculture ainsi qu'aux mesures particulières de prévention rendues obligatoires par arrêté du ministre de l'Agriculture pour tous les employeurs d'un secteur professionnel déterminé.</p>	<p>« Ils constatent également les infractions à la règle de</p>	<p>« Ils constatent également les infractions à la règle de</p>	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Les dispositions des articles L. 611-8, L. 611-10 et L. 611-11 sont applicables à ces inspecteurs.</p>	<p>l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définies à l'article 416-3° du Code pénal. »</p>	<p>l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 416 du Code pénal. »</p>	
	<p>Art. 11.</p>	<p>Art. 11.</p>	<p>Art. 11.</p>
	<p>Après l'article L. 900-3 du Code du travail sont insérées les dispositions suivantes :</p>	<p>Après l'article... ... travail est inséré le nouvel article suivant :</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
	<p>« Art. L. 900-4. — Pour l'application du présent Livre il ne peut être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes sauf dans le cas où le sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.</p>	<p>« Art. L. 900-4. — Pour l'application...</p>	<p>« Art. L. 900-4. — Alinéa sans modification.</p>
	<p>« 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. »</p>	<p>... sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la...</p>	<p>« La règle...</p>
		<p>... formation.</p>	<p>... de mesures qui, prises au seul bénéfice des femmes, visent à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier, en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes en matière de formation. Ces mesures...</p>
		<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>... en vigueur. »</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
LIVRE III	<p style="text-align: center;"><b>TITRE II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFES- SIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>TITRE II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFES- SIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b></p>	Intitulé sans modification.
TITRE III	Art. 12.	Art. 12.	Art. 12.
<b>AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI</b>	<p>L'intitulé du titre troisième du Livre troisième du Code du travail reçoit la rédaction suivante :</p> <p>« Agence nationale pour l'emploi. - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »</p>	<p>L'intitulé... ... du travail est ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification.</p>	Sans modification.
	Art. 13.	Art. 13.	Art. 13.
	<p>Avant l'article L. 330-1 du Code du travail est inséré l'intitulé suivant :</p> <p style="text-align: center;"><b>« SECTION I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>« Agence nationale pour l'emploi. »</b></p>	<p>Alinéa sans modification.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 13.</b></p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p style="text-align: center;"><b>« Chapitre I.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>« Agence nationale pour l'emploi. »</b></p>	Sans modification.
<p><i>Art. L. 330-1. — L'Agence nationale pour l'emploi est un établissement public national doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé du Travail.</i></p>	Art. 14.	Art. 14.	Art. 14.
	<p>Après l'article L. 330-1 du Code du travail sont insérées les dispositions suivantes :</p>	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
	<p style="text-align: center;"><b>« SECTION II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>« Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>« Chapitre II.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>« Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</b></p>	Intitulé sans modification.
	<p>« Art. L. 330-2. — Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les fem-</p>	<p>« Art. L. 330-2. — Il est institué un Conseil supérieur ...</p>	« Art. L. 330-2. — Alinéa sans modification.

Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

mes et les hommes, placé auprès des ministres chargés des Droits de la femme, du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, participe à la définition, la mise en œuvre et l'application de la politique menée dans les domaines de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Formation professionnelle. ...

« Ce Conseil est chargé de participer à la définition, à la mise en œuvre et à l'application de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Alinéa sans modification.

« Le comité du travail féminin, qui est représenté au sein de ce conseil, est également associé à la définition de cette politique. »

Alinéa sans modification.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article. »

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 15.

Les actions réalisées au titre des plans mentionnés à l'article L. 432-3-2 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 en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de l'alinéa qui précède.

Art. 16.

Les dispositions des articles L. 123-1 c) et L. 123-2

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 15.

Sans modification.

Art. 16.

Sans modification.

Intitulé sans modification.

Art. 15.

**Supprimé.**

Art. 16.

Sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
CODE PENAL	ne font pas obstacle à l'application des clauses des contrats de travail, des conventions collectives ou accords collectifs en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, qui ouvrent des droits particuliers pour les femmes.		
	Toutefois, les employeurs, les organisations d'employeurs, et les organisations de salariés s'emploieront, chacun dans leur domaine de compétence, à mettre lesdites clauses en conformité avec les dispositions des articles mentionnés.		
Art. 416. — Voir supra, p. II.	Art. 17.	Art. 17.	Art. 17.
3° toute personne, amenée par sa profession ou ses fonctions à employer, pour elle-même ou pour autrui, un ou plusieurs préposés qui, sauf motif légitime, aura refusé d'embaucher ou aura licencié une personne à raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou aura soumis une offre d'emploi à une condition fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.	Au 3° de l'article 416 du Code pénal sont abrogés les termes « sauf motif légitime ».	I. — Au 3° ... ... pénal, les mots : « sauf motif légitime » sont supprimés.	Sans modification.
	Le 3° dudit article est complété par l'alinéa suivant :	II. — Ledit 3° est complété par l'alinéa suivant :	
	« Les dispositions de l'alinéa ci-dessus, en tant qu'elles concernent le sexe, s'appliquent, selon le cas, dans les conditions prévues soit à l'article L. 123-1 du Code du travail, soit aux articles 7 et	« Les dispositions...	



Texte en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté  
par l'Assemblée nationale

Propositions  
de la Commission

18 bis de l'ordonnance modifiée n° 59-244 du 4 février 1959. »

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 de l'année 1983 pour les entreprises d'au moins 300 salariés ;

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

... du 4 février 1959, ainsi qu'à l'article L. 411-14 du Code des communes. »

Art. 18.

Sans modification.

Art. 18.

Sauf stipulations plus favorables, *l'état* mentionné...

la première fois :

« 1° au cours *du premier trimestre* de l'année 1984 pour les entreprises... 300 salariés ;

2° — alinéa sans modification.

## **TRAVAUX DE LA COMMISSION**

**Réunion du 6 avril 1983.**

### **AUDITION DE Mme YVETTE ROUDY, MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU PREMIER MINISTRE, CHARGÉ DES DROITS DE LA FEMME**

La Commission a procédé à l'audition de Mme Yvette Roudy, ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé des droits de la femme, sur le projet de loi n° 127 (1982-1983) adopté par l'Assemblée nationale, portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Mme Yvette Roudy a indiqué que ce projet avait pour objet de remédier à une situation anormale résultant de l'existence d'un second marché du travail où les femmes qui représentent désormais 40 % de la population active perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes, bénéficient d'une formation insuffisante et sont plus lourdement frappées que ces derniers par le chômage.

Pour elle, ce projet de loi est l'expression d'un droit des femmes à l'autonomie et à la dignité ; elle est convenue que ce texte survenait dans une conjoncture économique défavorable mais a estimé que la crise actuelle ne serait pas réduite en marginalisant les femmes ou en les écartant du monde du travail. Si des modifications du Code du travail s'avèrent nécessaires, les racines de l'inégalité professionnelle se trouvent aussi à l'école et résultent également d'un éventail d'emplois moins large pour les filles qui rencontrent plus d'obstacles que les garçons dans leur vie professionnelle.

Le projet de loi repose ainsi sur deux idées : établir l'égalité des droits assortie des moyens concrets de les exercer, établir l'égalité des chances par une connaissance réelle des situations à partir desquelles l'ensemble des partenaires pourront travailler à leur correction.

Le Ministre a en outre précisé que ce projet tendait à accorder notre législation à la directive européenne de 1976 mais a souligné qu'il n'avait pas pour conséquence de revenir sur certains avantages acquis en faveur des femmes, notamment pour tout ce qui concerne la maternité.

Abordant les moyens destinés à assurer l'application du principe de l'égalité professionnelle, elle a indiqué que le droit d'action des syndicats était inspiré des textes existants en faveur des travailleurs étrangers et des travailleurs à domicile.

Elle a insisté sur le rôle que devrait jouer le nouveau conseil supérieur de l'égalité professionnelle, ainsi que le rapport spécifique et les plans d'égalité professionnelle qui devraient être pris dans les entreprises pour rattraper et corriger les inégalités.

Dans cette perspective, Mme Yvette Roudy a en outre indiqué que certains plans d'égalité professionnelle pourront bénéficier d'une aide de l'Etat.

M. Pierre Louvot, rapporteur, a exprimé son accord avec les objectifs visés par le projet de loi et est convenu que de nombreux efforts restaient à accomplir dans la vie du travail ainsi que dans les mentalités en faveur des femmes.

Constatant l'accroissement de la demande de travail féminin, il a souhaité que l'éventail des emplois soit élargi en leur faveur et que des mesures de rattrapage soient prises pour accélérer le processus conduisant à l'égalité professionnelle.

Il a cependant remarqué que la proclamation d'une égalité professionnelle absolue s'accompagnait dans le projet d'une certaine restriction des droits acquis ou à venir pour les femmes, et a noté que leur vocation et leurs aspirations devaient se concilier au sein du monde du travail, mais aussi dans la maternité, et la maternité éducative.

Selon lui, le projet de loi reste limité dans ses objectifs et appelle par ailleurs une véritable politique familiale et un nouveau partage des tâches parentales.

Il a regretté que le projet autorise également, selon lui, un appel implicite à chaque citoyen, devenu procureur permanent, pour débusquer les discriminations.

Abordant les dispositions du projet, le Rapporteur s'est demandé si la liste des « emplois réservés » en raison de l'appartenance à un sexe ne pourrait être remplacée par le pouvoir d'appréciation des tribunaux et si le texte ne risquait pas, en matière d'embauche, de susciter la création de quotas pour les entreprises. Il s'est également interrogé sur la portée de l'interdiction de discrimination posée par le projet et a exprimé son désaccord quant aux modalités prévues pour l'action en justice des syndicats en ce domaine.

Il a estimé qu'en matière de discrimination salariale la charge de la preuve devait être partagée entre l'employeur et le salarié, et que l'exigence d'un rapport annuel spécifique sur l'égalité professionnelle ne devait pas constituer une charge nouvelle pour les entreprises.

Il a exprimé son souhait de limiter le « droit de veto » de l'administration en ce qui concerne les plans d'égalité professionnelle, notamment pour préserver le droit de négocier et de conclure des partenaires sociaux.

Il s'est enfin inquiété de la composition et du rôle du nouveau conseil supérieur de l'égalité professionnelle et s'est interrogé sur les modalités de sa coexistence avec l'actuel comité du travail féminin dont il a rappelé l'action exemplaire.

M. André Jouany s'est inquiété des mesures de rattrapage qui pourraient être prises dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

M. Louis Souvet, s'appuyant sur une expérience personnelle, a expliqué que la rémunération des femmes était liée aux postes de travail qu'elles occupaient et qu'il était difficile de les affecter à des travaux pénibles peut-être mieux rémunérés.

Mme Cécile Goldet a estimé que la rédaction de l'article du projet relatif à la protection contre le licenciement en raison d'une action en justice devrait être précisée.

M. Pierre Louvot s'est inquiété des conséquences de l'obligation de réintégration pour l'employeur.

M. Michel Moreigne a enfin évoqué l'exemple de la Grande-Bretagne en matière de non-discrimination.

Répondant à ces interventions, Mme Yvette Roudy a notamment précisé que le projet constituait un instrument permettant aux femmes de rétablir une situation trop inégale.

Elle a estimé que le motif légitime de discrimination subsistant encore dans le Code pénal devait disparaître et que l'idée de quota aurait pour conséquence d'institutionnaliser les inégalités ; pour elle, les mesures temporaires de rattrapage doivent être laissées à l'imagination des partenaires sociaux, et la liste des « emplois réservés » est susceptible d'évolution.

S'agissant du droit d'ester en justice des syndicats en faveur des femmes victimes d'une attitude discriminatoire de l'employeur, elle a estimé que celui-ci pouvait se révéler utile, notamment en cas de « harcèlement sexuel ». Elle a indiqué que la charge de la preuve dans l'hypothèse d'une discrimination salariale pouvait faire l'objet d'aménagements et s'est déclarée attachée à l'obligation du rapport annuel spécifique sur l'égalité professionnelle, compte tenu notamment de son importance psychologique dans les entreprises. Elle a admis que l'exercice du « droit de veto » de l'administration sur les plans d'égalité pouvait être aménagé et a insisté sur le rôle élargi qui serait conféré au conseil supérieur de l'égalité professionnelle par rapport à celui du comité du travail féminin auquel elle a rendu hommage

pour son action passée. Elle a indiqué, outre les partenaires sociaux, que ce conseil devrait assurer la représentation des associations et comporter certaines personnalités qualifiées. Elle a souhaité que le secteur du B.T.P. bénéficie également de la diversification des emplois et a estimé que l'outil de production devrait s'adapter aux caractéristiques de la main-d'œuvre, notamment féminine.

## EXAMEN DU RAPPORT

Réunion du 7 avril 1983.

*Présidence de M. André Rabineau, vice-président.*

La Commission a procédé à l'examen du projet de loi n° 127 (1982-1983) adopté par l'Assemblée nationale, portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

M. Pierre Louvot, rapporteur, a indiqué qu'à son sens, ce projet n'appelait pas de critiques de fond dans son principe et tendait à accélérer un processus d'évolution vers l'égalité professionnelle engagé depuis longtemps dans notre pays.

Il a également souligné que ce texte, à portée limitée, ne devait pas faire oublier une autre composante essentielle, la vocation de la femme à la maternité — et à la maternité éducative — qui doit se concilier avec l'emploi féminin.

Le Rapporteur a cependant estimé que ce projet pouvait être critiqué dans le détail de certaines de ses dispositions, notamment pour celles qui vont imposer aux entreprises des charges nouvelles, et celles qui, en instituant des mesures de rattrapage en faveur des femmes, risquent de conduire à des formes de dirigisme dans les entreprises.

Il a regretté que le projet privilégie d'une façon excessive le rôle de certains acteurs sociaux et la dénonciation des comportements discriminatoires ; il a estimé que ce texte de principe devrait être complété par une véritable politique familiale et d'accueil des jeunes enfants, et ne saurait suffire à lui seul à renverser les usages et les mentalités ancrés dans la conscience collective depuis des lustres en matière d'emploi. Il a considéré que ce projet risquait de figer les avantages dont pourraient bénéficier dans l'avenir les femmes au travail et de s'opposer à des acquis nouveaux.

Evoquant les principales caractéristiques de l'emploi féminin, M. Pierre Louvot a notamment rappelé l'importance du taux d'activité des femmes et le glissement de celles-ci vers le salariat et le secteur tertiaire, et souligné que les femmes restaient défavorisées sur le plan de la formation, de la qualification, des rémunérations et étaient exposées plus que les hommes au chômage. Selon lui, l'égalité professionnelle et la consolidation du travail féminin passent en priorité par une meilleure formation initiale et des actions développées en matière de formation professionnelle.

Il a ensuite rappelé les efforts accomplis depuis dix ans pour favoriser l'emploi féminin (mesures protectrices liées directement ou non à la maternité, dispositions discriminatoires positives en faveur des femmes) et situé ce projet dans le mouvement général engagé depuis plusieurs années sur le plan européen et au plan interne pour reconnaître le principe de l'égalité professionnelle.

Il a indiqué que la législation française restait cependant en retrait par rapport à la directive européenne de 1976, et a exposé les principales dispositions du projet en rappelant que celles-ci s'inspiraient largement d'un projet de loi déposé au début de l'année 1981.

Le projet affirme ainsi le principe de l'égalité professionnelle qui s'entend désormais comme un objectif exprimé en termes de résultats pour tout ce qui concerne la carrière des salariés, lequel principe autorise des mesures discriminatoires temporaires de rattrapage en faveur des femmes. Le projet fait également disparaître la notion de motif légitime de discrimination fondée sur le sexe et précise la notion de valeur égale des travaux effectués par les salariés des deux sexes.

Le projet interdit également les clauses discriminatoires dans les conventions et accords collectifs, sauf dispositions relatives à la maternité et stipule que les droits acquis devront être mis en conformité à terme avec le principe d'égalité.

Le Rapporteur a ensuite énoncé les mesures figurant dans le projet pour assurer le respect de ce principe : l'action en justice ouverte aux syndicats, la protection contre le licenciement du salarié concerné par cette action, la peine de substitution qui peut être prononcée contre l'employeur coupable d'un comportement discriminatoire, l'institution du conseil supérieur de l'égalité professionnelle, l'aide financière de l'Etat pour les plans d'égalité jugés exemplaires, l'information renforcée du comité d'entreprise...

M. Pierre Louvot a ainsi considéré que ce texte qui ne devait pas tendre à instituer une égalité absolue, lui paraissait de nature à lever certains des obstacles subsistant encore à l'encontre de l'emploi féminin, mais il a indiqué que celui-ci devait rester compatible avec la vie maternelle et familiale et ne pas faire peser des contraintes

excessives sur les entreprises, ce qui risquerait de se retourner contre l'emploi des femmes.

La Commission a ensuite abordé l'examen des articles du projet en étudiant les amendements proposés par son Rapporteur. Après les interventions de MM. André Rabineau, président, Louis Boyer, Jean Béranger, et les réserves exprimées par Mmes Marie-Claude Beaudeau et Cécile Goldet, elle a d'abord adopté un article additionnel avant l'article premier tendant à préciser le contenu du principe de l'égalité professionnelle.

A l'article premier :

— elle a adopté un amendement à l'article L. 123-3 du Code du travail, reprenant la rédaction de la directive européenne de 1976 sur les mesures temporaires de rattrapage prises au seul bénéfice des femmes ;

— elle a adopté un amendement à l'article L. 123-4 du Code du travail, précisant que les indemnités de licenciement peuvent également faire l'objet de clauses plus favorables figurant dans le contrat de travail ;

— elle n'a pas estimé opportun de prévoir un refus de réintégration du salarié de la part de l'employeur, même assorti d'une forte pénalité ;

— elle a modifié l'article L. 123-5 du Code du travail relatif à l'action en justice des syndicats en mentionnant la nécessité d'un accord écrit du salarié.

Sous réserve de ces amendements, elle a adopté l'article premier ainsi modifié.

La Commission a ensuite adopté l'article premier *bis* nouveau sans modification.

Elle a adopté l'article 2 sous réserve d'un amendement à l'article L. 140-8 du Code du travail tendant à partager la charge de la preuve entre l'employeur et le salarié. Elle a adopté les articles 3, 4 et 5 sans modification.

Elle a adopté sous réserve d'un amendement rédactionnel, l'article 6.

Elle a adopté l'article 7 sans modification.

A l'article 8, la Commission a adopté un amendement tendant à préciser la nature du document transmis au comité d'entreprise qui établit la situation comparée de l'emploi masculin et féminin dans l'entreprise, et a adopté deux amendements rédactionnels de conséquence.

Au même article, elle a modifié la rédaction de l'article L. 432-3-2 du Code du travail relatif aux plans d'égalité en reprenant la formule de la directive européenne précédemment adoptée à l'article L. 123-3.

Enfin, elle a adopté à l'article L. 432-3-2 un amendement tendant à limiter le « droit de veto » de l'administration à l'égard des plans d'égalité négociés à l'intérieur de l'entreprise.

La Commission a adopté l'article 8 ainsi modifié.

Elle a adopté sans modification les articles 9 et 10 du projet.

Elle a adopté l'article 11 modifié par un amendement à l'article L. 900-4 du Code du travail, reprenant la rédaction de la directive européenne de 1976 pour les mesures de rattrapage prévues en matière de formation.

Elle a adopté les articles 12 et 13 sans modification.

La Commission a adopté l'article 14 en complétant l'article L. 330-2 du Code du travail et en précisant que le comité du travail féminin est représenté au sein du conseil supérieur et associé à la définition de la politique de l'égalité professionnelle.

La Commission a autorisé le Rapporteur à retirer cet amendement si les explications fournies par le Ministre apparaissent sur ce dernier point satisfaisantes au cours de la discussion en séance publique.

Elle a supprimé l'article 15 du projet prévoyant une aide financière de l'Etat pour les plans d'égalité des entreprises jugés exemplaires.

Elle a adopté sans modification les articles 16 et 17 du projet.

Enfin, elle a adopté l'article 18 en précisant que les entreprises de plus de 300 salariés ne seraient astreintes au dépôt du rapport sur l'emploi féminin, qu'à la fin du premier trimestre de 1984.

Sous réserve de ces observations et de ces amendements, la Commission a adopté l'ensemble du projet ainsi modifié.



Sous le bénéfice des observations contenues dans le présent rapport, votre Commission vous demande *de modifier* le projet de loi voté par l'Assemblée nationale en adoptant les amendements suivants.

## AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION

### Article additionnel avant le titre premier.

**Amendement :** Avant le titre premier, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« La réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un impératif national.

« L'égalité professionnelle implique l'égalité des droits et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

« La présente loi a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est garantie l'égalité des droits entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les rémunérations et avantages accordés aux salariés, les conditions de travail et de façon plus générale l'ensemble des aspects de la vie professionnelle. Aux fins d'assurer l'égalité des chances, des mesures temporaires peuvent être prises dans les domaines et selon les procédures prévues par la présente loi, pour remédier aux inégalités de fait dont les femmes font l'objet.

« Par leur action, les partenaires sociaux, les entreprises et l'Etat concourent à la mise en œuvre de cet impératif national. »

### Article premier.

**Amendement :** Rédiger comme suit le premier alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 123-3 du Code du travail :

« 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 promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. »

**Amendement :** Dans la deuxième phrase du second alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 123-4 du Code du travail, après les mots :

« l'accord collectif »,

insérer les mots :

« ou le contrat de travail ».

**Amendement :** Dans le premier alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 123-5 du Code du travail, remplacer les mots :

« ne s'y soit pas opposé »,

par les mots :

« ait exprimé son accord, sous les mêmes formes ».

## Article 2.

**Amendement :** Rédiger comme suit le texte proposé par le paragraphe II de cet article pour l'article L. 140-8 du Code du travail :

« Art. L. 140-8. — Les dispositions de l'article L. 122-14-3 sont applicables aux litiges relatifs à l'application des articles L. 140-2 à L. 140-7. »

## Article 6.

**Amendement :** Dans le texte proposé par cet article pour l'article L. 154-1 du Code du travail, les mots :

« des articles L. 152-1-1 à L. 152-1-2 »,

sont remplacés par les mots :

« des articles L. 152-1-1 et L. 152-1-2 ».

## Article 8.

**Amendement :** Rédiger comme suit le premier alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 432-3-1 du Code du travail :

« 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 état qui, regroupant l'ensemble des informations communiquées au comité d'entreprise en application du chapitre VI du titre III du Livre quatrième du Code du travail, ou le cas échéant, de l'article L. 438-3 dudit Code, permet d'établir la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Les délégués syndicaux reçoivent communication de cet état dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise. »

**Amendement :** Remplacer les deuxième et troisième alinéas du texte proposé par cet article pour l'article L. 432-3-1 du Code du travail par un alinéa ainsi rédigé :

« Cet état, complété, le cas échéant, de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours qui suivent. »

**Amendement :** Dans l'avant-dernier alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 432-3-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ce rapport »,

par les mots :

« cet état ».

**Amendement :** Dans le dernier alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 432-3-1 du Code du travail, remplacer les mots :

« ce rapport »,

par les mots :

« cet état ».

**Amendement :** Rédiger comme suit la première phrase du deuxième alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 432-3-2 du Code du travail :

« Ce plan consiste en des mesures relatives au travail et à l'emploi des femmes, dans les conditions définies à l'article L. 123-3 du présent Code. »

**Amendement :** Rédiger comme suit le dernier alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 432-3-2 du Code du travail :

« Ce plan est transmis au directeur départemental du travail, ou au fonctionnaire assimilé, qui formule un avis motivé dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi. Si ce plan résulte de mesures unilatérales prises par l'employeur dans les conditions prévues par le premier alinéa du présent article, il n'est applicable que si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé ne s'y est pas opposé avant l'expiration du même délai. »

#### Article 11.

**Amendement :** Rédiger comme suit la première phrase du second alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 900-4 du Code du travail :

« La règle qui précède ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, de mesures qui, prises au seul bénéfice des femmes, visent à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier, en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes en matière de formation. »

#### Article 14.

**Amendement :** Après le deuxième alinéa du texte proposé par cet article pour l'article L. 330-2 du Code du travail, insérer un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Le comité du travail féminin, qui est représenté au sein de ce conseil, est également associé à la définition de cette politique. »

#### Article 15.

**Amendement :** Supprimer cet article.

#### Article 18.

**Amendement :** Dans le premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

« le rapport »,

par les mots :

« l'état ».

**Amendement** : Dans le deuxième alinéa de cet article, remplacer les mots :

« de l'année 1983 »,

par les mots :

« du premier trimestre de l'année 1984 ».

## ANNEXE

### DIRECTIVE DU CONSEIL DU 9 FÉVRIER 1976

**relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.**

(76/207/C.E.E.)

Le Conseil des Communautés européennes,

vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 235,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis de l'Assemblée,

vu l'avis du Comité économique et social,

considérant que le Conseil, dans sa résolution du 21 janvier 1974 concernant un programme d'action sociale, a fixé parmi les priorités des actions tendant à assurer l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation et la promotion professionnelles ainsi que les conditions de travail, y compris les rémunérations ;

considérant que, en ce qui concerne les rémunérations, le Conseil a adopté le 10 février 1975 la directive 75/117/C.E.E. concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;

considérant qu'une action de la Communauté paraît également nécessaire afin de réaliser le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles qu'en ce qui concerne les autres conditions de travail ; que l'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et féminins constitue un des objets de la Communauté, dans la mesure où il s'agit notamment de promouvoir l'égalisation dans le progrès des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre ; que le traité n'a pas prévu les pouvoirs d'action spécifiques requis à cet effet ;

considérant qu'il convient de définir et de mettre progressivement en œuvre par des instruments ultérieurs le principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale,

A arrêté la présente directive :

#### Article premier.

1. La présente directive vise la mise en œuvre, dans les Etats membres, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail, et, dans les conditions prévues au paragraphe 2, la sécurité sociale. Ce principe est dénommé ci-après « principe de l'égalité de traitement ».

2. En vue d'assurer la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, le Conseil arrêtera, sur proposition de la Commission, des dispositions qui en préciseront notamment le contenu, la portée et les modalités d'application.

#### Art. 2.

1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

2. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les Etats membres d'exclure de son champ d'application les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant, pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

3. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

4. La présente directive ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article premier, paragraphe 1.

#### Art. 3.

1. L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

2. A cet effet, les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que :

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principes de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes ;

c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement pour lesquelles le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé ; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables.

#### Art. 4.

L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation, de perfectionnement et de recyclage professionnels, implique que les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que :

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes ;

c) l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels, sous réserve de l'autonomie reconnue dans certains Etats membres à certains établissements privés de formation, soient accessibles selon les mêmes critères et aux mêmes niveaux sans discrimination fondée sur le sexe.

**Art. 5.**

1. L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.

2. A cet effet, les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que :

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes ;

c) soient révisées celles des dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement lorsque le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé ; que, pour les dispositions conventionnelles de même nature, les partenaires sociaux soient invités à procéder aux révisions souhaitables.

**Art. 6.**

Les Etats membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute personne qui s'estime lésée par la non-application à son égard du principe de l'égalité de traitement au sens des articles 3, 4 et 5 de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

**Art. 7.**

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

**Art. 8.**

Les Etats membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière soient portées à la connaissance des travailleurs par toute forme appropriée, telle que l'information sur les lieux de travail.

**Art. 9.**

1. Les Etats membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de trente mois à compter de sa notification et en informent immédiatement la Commission.

Toutefois, en ce qui concerne l'article 3, paragraphe 2, sous c), premier membre de phrase, et l'article 5, paragraphe 2, sous c), premier membre de phrase, les Etats membres procéderont à un premier examen et à une première révision éventuelle des dispositions législatives et administratives y visées dans un délai de quatre ans à compter de la notification de la présente directive.

2. Les Etats membres procèdent périodiquement à un examen des activités professionnelles visées à l'article 2, paragraphe 2, afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions en question. Ils communiquent à la Commission le résultat de cet examen.

3. Les Etats membres communiquent en outre à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.



**Art. 10.**

Dans un délai de deux ans à compter de l'expiration de la période de trente mois prévue à l'article 9, paragraphe 1, premier alinéa, les Etats membres transmettent à la Commission toutes les données utiles en vue de permettre à celle-ci d'établir un rapport à soumettre au Conseil sur l'application de la présente directive.

**Art. 11.**

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.