

N° 437

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1977-1978

Annexe au procès-verbal de la séance du 14 juin 1978.

## PROPOSITION DE LOI

*tendant à assurer l'égalité effective de rémunération  
entre les hommes et les femmes.*

**PRÉSENTÉE**

Par MMmes Rolande PERLICAN, Hélène LUC, MM. Hector VIRON  
Marcel GARGAR, Pierre GAMBOA, Marcel ROSETTE, Fernand  
CHATELAIN

et les membres du groupe communiste (1),

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle  
d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

---

(1) *Ce groupe est composé de :* MM. Serge Boucheny, Fernand Chatelain, Léon David, Jacques Eberhard, Gérard Ehlers, Pierre Gamboa, Jean Garcia, Mme Marie-Thérèse Goutmann, MM. Bernard Hugo, Paul Jargot, Charles Lederman, Fernand Lefort, Anicet Le Pors, Léandre Létouart, Mme Hélène Luc, MM. James Marson, Jean Ooghe, Mme Rolande Perlican, MM. Marcel Rosette, Guy Schmaus, Camille Vallin, Hector Viron.

*Apparentés :* M. Marcel Gargar.

---

**Femmes. — Salaires - Travail des femmes - Code du travail.**

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les femmes se rangent dans leur majorité parmi les travailleurs dont les salaires sont les plus bas.

Au 1<sup>er</sup> juillet 1975, la proportion de salariés payés au S.M.I.C. était de 5,3 % pour les ouvriers et de 15,5 % pour les ouvrières, de 1,1 % pour les employés et de 4,1 % pour les employées. Alors que l'effectif féminin représente 22 % de l'effectif total des ouvriers et 41 % de l'effectif total des employés, parmi les salariés payés au S.M.I.C., les femmes représentaient 47 % dans la catégorie des ouvriers et 73 % dans celle des employés.

Les femmes sont victimes de discriminations considérables. En 1973, les rémunérations moyennes perçues par les hommes et les femmes enregistrent un écart, toutes branches confondues, de 34 %.

D'une région à l'autre, les écarts varient de 28 à 40 %. A Paris, il est légèrement supérieur à la moyenne nationale avec 35 %. Les femmes de province ont des salaires de 29 % plus bas que les femmes de la région parisienne. Entre les femmes travaillant en province et les hommes travaillant à Paris, l'écart atteint 100 %.

Les travailleuses sont généralement sous-rémunérées parce que sous-classées. Ainsi, dans les branches à concentration féminine, elles sont pour la plupart classées O.S. 1. Dans la catégorie des ouvriers qualifiés, elles sont plus souvent P. 1 que P. 2 ou P. 3. Dans la fonction publique, on les retrouve en masse dans les catégories C et D, même lorsque leur formation, leur ancienneté devraient permettre une autre classification.

Les femmes munies de diplômes (enseignement général, technique ou universitaire) se heurtent à des discriminations inadmissibles à l'embauche, puis au cours de leur vie professionnelle. Le salaire moyen d'une diplômée (licence ou au-delà) décroît à partir de quarante ans, alors qu'il continue à progresser chez les hommes.

On évoque fréquemment l'absentéisme féminin. L'écart entre les taux d'absentéisme masculin et féminin n'est cependant pas comparable à l'écart existant entre les salaires. L'enquête « emploi » de l'I.N.S.E.E. de 1974 fait apparaître un taux de 6,5 % pour les hommes et de 9,1 % pour les femmes. Si on exclut des calculs le congé de maternité, le taux tombe à 6 %.

Il convient de mettre fin à ces discriminations. Une première mesure urgente en faveur des salaires féminins consiste à revaloriser les bas salaires et à porter le S.M.I.C. à 2.400 F par mois, les primes et majorations éventuelles s'ajoutant à ce montant.

Du même coup, les ouvrières, les plus souvent O.S., les employées du commerce et de l'industrie, les fonctionnaires des catégories C et D verraient une première amélioration de leur situation.

Pour réduire les disparités, il convient également de procéder à une remise en ordre des rémunérations et à l'établissement de grilles nationales professionnelles uniques du manoeuvre à l'ingénieur.

Certaines branches professionnelles dévalorisées par rapport à d'autres — ce sont principalement celles où la main-d'œuvre féminine est abondante — doivent être revalorisées.

La reconnaissance de la qualification, de l'expérience acquise permettra de faire disparaître bien des discriminations.

La redéfinition des classifications et la réduction du nombre des catégories professionnelles, mesures favorables à l'ensemble des travailleurs, seront particulièrement bénéfiques aux femmes.

La formation professionnelle des femmes, formation initiale et formation continue, est primordiale si l'on veut aboutir à une égalité réelle de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'accès à tous les emplois doit être ouvert aux femmes sans discrimination, dans la seule limite des dispositions contraires du Code du travail.

Enfin, la législation existante, relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être contraignante pour le patronat, et de plus grands pouvoirs doivent être donnés aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel, aux syndicats, pour en exiger l'application.

Selon la loi du 22 décembre 1972, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. La notion de valeur égale du travail est reprise d'une convention internationale qui remonte à 1951. Mais cette notion n'est pas définie par la loi et le patronat en profite pour pratiquer des discriminations.

Par ailleurs, la loi ne permet des comparaisons que dans une même entreprise entre salaires masculins et féminins et non pas dans une branche professionnelle.

Le Gouvernement avait fait repousser, en 1972, des amendements du groupe communiste créant des commissions paritaires départementales pour se prononcer sur la valeur égale du travail en cas de désaccord.

En cinq ans, le ministère du Travail n'a pas utilisé une seule fois la loi de 1972 pour provoquer des poursuites contre les employeurs. Il n'a jamais poussé les inspecteurs du travail à intervenir pour son application.

Pour que la loi soit pratiquement applicable, il faudrait que l'enquête de l'inspecteur du travail devienne obligatoire à la demande de toute femme salariée et qu'elle aboutisse à une décision provisoire s'imposant à l'employeur. Il faudrait aussi que la loi précise que la notion de valeur égale du travail doit tenir compte des qualités humaines les plus diverses et des fatigues physiques et nerveuses découlant des travaux comparés de l'homme et de la femme. Il faudrait enfin que l'équivalence des diplômes ou des classifications professionnelles établisse d'office la valeur égale du travail, quel que soit l'emploi occupé, tant pour les minima que pour les salaires réels.

Nous demandons également que le rapport annuel sur les salaires soit rendu obligatoire dans toutes les entreprises, et qu'il soit communiqué aux délégués du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel ou aux délégués syndicaux.

Ce rapport devra mentionner de façon distincte tous les éléments composant les rémunérations des femmes et des hommes, ce qui permettra de vérifier si la loi est respectée ou pas.

Il devra aussi rendre compte de l'application de la loi sur la formation professionnelle et la promotion sociale des femmes, ce qui est primordial si l'on veut aboutir à une égalité réelle de rémunération entre hommes et femmes.

C'est pourquoi, pour assurer l'application effective du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir adopter la proposition de loi suivante.

## PROPOSITION DE LOI

### Article premier.

L'article L. 140-4 du Code du travail est complété comme suit :

« Lorsqu'une femme soutient qu'elle perçoit, pour un travail de valeur égale, un salaire inférieur à celui d'un homme dans la même entreprise, elle peut, à condition d'indiquer la différence de salaire critiquée, demander à l'inspecteur du travail de procéder à l'enquête contradictoire visée à l'article R. 140-1. La même demande peut être faite par une organisation syndicale représentative.

« L'inspecteur du travail doit alors, dans un délai d'un mois, prendre une décision constatant, à titre provisoire, que la valeur des travaux en question est ou n'est pas la même et que la différence de salaire alléguée est ou n'est pas réelle. Cette décision est susceptible des recours administratifs de droit commun.

« Sur présentation du constat administratif, la salariée peut obtenir à l'audience de conciliation de la juridiction prud'homale qu'une injonction de payer soit adressée à l'employeur, revêtue de la formule exécutoire avec exécution provisoire. Cette décision provisoire peut, s'il y a lieu, être annulée par la juridiction prud'homale statuant au fond en audience de jugement. »

### Art. 2.

Pour apprécier la valeur égale du travail féminin, l'inspecteur du travail doit tenir compte de l'ensemble des qualités professionnelles requises pour les travaux comparés : connaissances, capacités, dextérité, habileté ainsi que les efforts physiques ou intellectuels que nécessitent lesdits travaux et les fatigues physiques et nerveuses qu'ils provoquent à court terme et à long terme, indépendamment de la valeur marchande des produits du travail ou des classifications professionnelles.

Il doit tenir compte également des connaissances professionnelles acquises, sanctionnées ou non par un diplôme.

L'équivalence des diplômes ou l'égalité des classifications professionnelles constituent des critères de la valeur égale du travail, indépendamment des emplois occupés.

**Art. 3.**

**En cas d'exécution de l'injonction de payer, l'employeur est passible des mêmes sanctions pénales que pour infraction aux articles L. 140-2 et L. 140-3. Une attestation de l'inspecteur du travail d'absence d'infraction à la présente loi est obligatoirement jointe à toute demande présentée par le chef d'entreprise en vue d'obtenir des marchés publics, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.**