

N° 227

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1980-1981

Rattachée pour ordre au procès-verbal de la séance du 20 décembre 1980.
Enregistrée à la Présidence du Sénat le 24 février 1981.

PROPOSITION DE LOI

*tendant à assurer l'égalité effective de rémunération entre les hommes
et les femmes et à définir les moyens d'y parvenir.*

PRÉSENTÉE

Par Mmes Marie-Claude BEAUDEAU, Rolande PERLICAN, Hélène LUC, Danielle BIDARD, MM. Serge BOUCHENY, Raymond DUMONT, Jacques EBERHARD, Gérard EHLERS, Pierre GAMBOA, Jean GARCIA, Marcel GARGAR, Bernard-Michel HUGO, (Yvelines), Paul JARGOT, Charles LEDERMAN, Fernand LEFORT, Anicet LE PORS, James MARSON, Louis MINETTI, Jean OOGHE, Marcel ROSETTE, Guy SCHMAUS, Camille VALLIN et Hector VIRON,

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.)

Femmes. — Comité d'entreprise - Formation professionnelle et promotion sociale - Rémunérations.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 22 décembre 1972 sur l'égalité des rémunérations entre les hommes et femmes, tous les jours bafouée par le patronat au su et au vu du Gouvernement, doit être renforcée par des dispositions imposant strictement son application.

On sait que, d'après les chiffres officiels, l'écart moyen des salaires entre hommes et femmes reste de 33 %. 78 % des salaires féminins se situent entre 1.350 F et 2.680 F (statistiques de 1977) contre 50,6 % chez les hommes.

Les femmes occupent 97,4 % des emplois de secrétaire, dactylo, sténo, elles constituent 69 % des employées de bureau.

Dans les métiers de la santé 84,1 % sont aides-infirmières, infirmières diplômées ou assimilées.

Dans les branches à concentration féminine, elles sont pour la plupart classées O.S. 1. Ouvrières qualifiées elles sont plus souvent P. 1 que P. 2 ou P. 3.

Dans la fonction publique, elles sont essentiellement des catégories C ou D.

Les femmes diplômées sont encore plus difficilement que les hommes embauchées à leur niveau de qualification.

C'est secteur par secteur que pourrait être faite cette constatation : les femmes restent enfermées dans les tâches les plus sous-qualifiées, pour l'immense majorité sans responsabilités et sans perspectives de promotion.

Dans le domaine de la formation professionnelle, les femmes constituent en 1978 24,5 % des bénéficiaires de stages de formation financés par les entreprises alors qu'elles constituent 32,1 % des salariés.

Le taux d'accès global à la formation est d'après les chiffres officiels de 13,40 % pour les femmes en 1978 contre 19,5 % pour les hommes.

Le Gouvernement explique ces discriminations par les « spécificités » du travail féminin.

Or ces spécificités, elles aussi, accusent.

— Les femmes constituent 90 % des travailleurs à temps partiel, sont les premières victimes du travail précaire.

La responsabilité en incombe au pouvoir et au patronat qui par leur politique ont permis et encouragé le développement des emplois instables.

Le Gouvernement s'est appuyé pour cela sur une situation de plus en plus grave pour l'ensemble des salariés.

Les femmes sont, en effet, condamnées à la sous-qualification parce que le patronat se sert d'elles, comme d'une main-d'œuvre à bon marché, pour tenter de contraindre l'ensemble des salariés à être moins exigeants sur leurs rémunérations.

De ce fait, elles sont maintenant les premières victimes de la « restructuration » des entreprises qui implique la casse de secteurs où elles sont massivement employées tel le textile.

La loi sur le temps partiel qui vient d'être votée va contribuer à faire d'elles encore plus une main-d'œuvre de seconde zone à la disposition du patronat et donc employée encore plus dans les tâches les plus répétitives, les plus ennuyeuses.

— Les femmes accèdent moins à la formation professionnelle, exercent moins de fonctions de direction.

La responsabilité en incombe au pouvoir et au patronat qui veulent enfermer la femme dans son foyer et lui refusent le droit à un travail épanouissant, le droit d'utiliser pleinement ses capacités.

Les conditions de travail de l'ensemble des salariés, l'absence d'équipements sociaux pèsent sur les possibilités qu'ont les femmes d'être pleinement intégrées au monde du travail.

Les critères de classifications qui existent aujourd'hui permettent au patronat de considérer les femmes comme « inaptes aux fonctions d'encadrement et de responsabilité ».

La multiplication des catégories est d'ailleurs telle qu'il est aisé pour un chef d'entreprise de justifier les disparités de salaires en invoquant une différence imaginaire dans la valeur des emplois occupés.

Comment décider que la force musculaire des manœuvres doit être mieux payée que la dextérité de conditionneuses ? Qu'un C.A.P. administratif a moins de valeur qu'un C.A.P. technique ?

Le conflit d'Essilor a d'ailleurs fourni un exemple flagrant des arguments spécieux qu'utilise le patronat pour sous-payer les salariées. Les travailleuses de Chalons ont pu constater concrètement les différences de salaire par rapport aux travailleurs de Ligny pour un rendement pourtant supérieur chez elles.

Le patron d'Essilor refuse l'égalité des salaires en s'abritant derrière le fait qu'il n'y a pas d'obligation légale de donner les mêmes salaires dans deux usines différentes.

Le Gouvernement a soutenu ce point de vue contre l'avis des prud'hommes, sans crainte de contredire dans les faits ses déclarations sur l'égalité.

C'est pour mettre effectivement un terme à ces discriminations injustifiables et anachroniques que nous proposons des mesures pour imposer le respect de la loi de 1972.



Ces mesures s'inscrivent dans une politique de revalorisation générale des salaires, de lutte pour le développement du potentiel industriel français, d'amélioration des conditions de travail et de la qualification pour tous.

C'est, en effet, d'abord en garantissant à tous le droit au travail et à un salaire décent que le Gouvernement créerait les conditions d'une lutte conséquente contre les discriminations qui aujourd'hui servent à diviser les travailleurs au grand bénéfice du patronat.

En outre il convient de procéder :

— à une remise en ordre des rémunérations et à l'établissement de grilles nationales professionnelles uniques du manœuvre à l'ingénieur ;

— à la redéfinition des classifications et à la réduction du nombre de catégories professionnelles ;

— à la revalorisation des branches professionnelles où la main-d'œuvre féminine est abondante.

Il faut reconnaître la qualification et l'expérience acquises à leur juste niveau et ouvrir tous les emplois aux femmes dans la seule limite de dispositions contraires du Code du travail.

Il faut également créer des commissions paritaires départementales composées de représentants de salariés et du patronat pour donner un avis sur l'application de la loi de 1972.

C'est là une mesure que nous avons réclamée dès le vote de ce texte et que le Gouvernement a alors repoussée sans prendre aucune disposition qui oblige les employeurs à se soumettre à la loi.

Cette loi a d'autres insuffisances auxquelles il est décisif de remédier.

Il faut augmenter les pouvoirs des comités d'entreprise ou des délégués du personnel, des syndicats pour vérifier l'application de l'égalité de rémunérations.

L'enquête de l'inspecteur du travail doit devenir obligatoire sur simple demande d'une salariée.

L'employeur doit être contraint de négocier des accords d'entreprise dès que les syndicats en font la demande avec une clause relative aux salaires et rémunérations effectifs, à partir des minima de conventions collectives notamment pour garantir le respect des droits des travailleurs à temps partiel qui trop souvent ne bénéficient pas des primes et avantages attachés à leur emploi.

Nous demandons également que le rapport annuel sur les salaires soit rendu obligatoire dans toutes les entreprises et communiqué aux représentants du personnel.

Il devra mentionner tous les éléments composant les rémunérations des femmes et des hommes par catégorie pour permettre de vérifier si la loi est respectée.

Il devra aussi rendre compte des mesures prises pour la formation professionnelle et la promotion sociale des femmes en distinguant celles qui concernent les travailleurs à temps partiel.



L'aggravation insupportable des conditions de vie de l'ensemble des travailleurs frappe de plein fouet les femmes dont le droit au travail est le premier contesté. A l'inverse, l'amélioration des conditions de travail des femmes permettrait un progrès social bénéfique pour tous les salariés, pour l'ensemble du pays.

C'est pourquoi nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir adopter la proposition de loi suivante.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

En vue de l'application correcte du principe de l'égalité des salaires pour un travail égal, le ministère du Travail établira, avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives, une nouvelle nomenclature des classifications dans le sens d'une simplification générale et d'une harmonisation entre les diverses branches d'activité.

Cette classification repose sur la qualification du salarié, qualification tenant compte des qualités propres, des connaissances acquises par l'expérience et les diplômes.

L'équivalence des qualifications est reconnue pour les emplois occupés par des titulaires de diplômes de même niveau, indépendamment du sexe et de la nature de l'emploi.

La nouvelle liste devra être établie et publiée dans le délai d'un an. La nouvelle nomenclature ainsi définie entrera en vigueur dès sa publication.

Tout employeur qui refusera son application sera passible d'une amende de 2.000 F à 20.000 F. En cas de récidive, l'employeur sera puni d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 4.000 F à 40.000 F ou de l'une ou l'autre de ces peines.

Art. 2.

Les échelles de salaires prévues dans les conventions collectives fixent un salaire minimum au moins égal au S.M.I.C.

Les employeurs doivent, sur demande des syndicats, négocier des accords d'entreprise comprenant une clause relative aux salaires et rémunérations effectifs, à partir des minima des conventions collectives.

Cette clause prévoit notamment dans quelles conditions les travailleurs à temps partiel bénéficient des primes et avantages attachés à leur emploi.

La classification du personnel dans les différents échelons est établie paritairement par la direction et les syndicats.

La publicité des salaires est obligatoire dans l'entreprise.

Art. 3.

Il est institué, au niveau départemental, une commission paritaire présidée par le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre, composée pour moitié de représentants des salariés et pour moitié de représentants des employeurs.

Cette commission pourra être saisie par tout travailleur d'une entreprise, par toute organisation syndicale représentative des travailleurs ou par l'inspecteur du travail afin de donner un avis motivé sur l'application correcte dans l'entreprise concernée du principe de l'égalité des rémunérations et de l'application de la grille unique prévue à l'article 5.

En cas de procédure judiciaire, l'avis de la commission paritaire devra être communiqué à la juridiction saisie.

Art. 4.

Le chef d'entreprise soumet annuellement au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, ainsi qu'à la commission paritaire départementale prévue à l'article 3, un état portant sur tous les éléments de la rémunération établi par sexe et par poste de travail et comportant les informations nécessaires à la vérification du respect du principe d'égalité des salaires.

Art. 5.

Outre les attributions qui lui sont dévolues en vertu de l'article L. 136-2 du Code du travail, la commission supérieure des conventions collectives est chargée d'examiner l'évolution des salaires masculins et féminins dans les branches professionnelles.

Art. 6.

La salariée qui s'estime victime d'une discrimination salariale ou toute organisation syndicale représentative des travailleurs peut demander à l'Inspecteur du travail de procéder à l'enquête contradictoire visée à l'article R. 140-1 du Code du travail qui doit en rapporter les conclusions dans le délai d'un mois.

Art. 7.

Pour apprécier la valeur 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 des efforts physiques et intellectuels que nécessitent lesdits travaux et des fatigues physiques et nerveuses qu'ils provoquent à court et à long terme, indépendamment de la valeur marchande des produits du travail.

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. 8.

Afin que les femmes puissent entrer dans les départements de formation professionnelle continue ouverts dans les établissements d

l'Education nationale, de l'A.F.P.A. ou dans les entreprises en application des lois sur la formation professionnelle, les dispositions suivantes sont prises :

1° les cours fonctionnent essentiellement pendant les heures normales de travail et à tous les niveaux de formation ;

2° les stages en externat sont développés dans les centres de formation ;

3° la formation est dispensée au plus près des lieux de travail ou de domicile des femmes, avec l'objectif que les temps de trajet ne s'en trouvent pas augmentés ;

4° la mise en place de stages itinérants ou d'antennes mobiles est réalisée pour porter la formation dans l'entreprise, au plus près des salariés.

Art. 9.

1° Le comité d'entreprise et, le cas échéant, le comité d'établissement, est associé à la recherche des mesures favorisant l'insertion des femmes dans les différents emplois de l'entreprise, à tous les échelons et ce, sans discrimination d'aucune sorte.

Il est consulté sur les mesures que l'employeur envisage de prendre dans ce sens.

Il peut faire, à tout moment, des propositions dans le même sens.

2° Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise :

a) un rapport écrit concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée pour supprimer les obstacles qui s'opposent à l'insertion des femmes dans les différents emplois ou la freinent, et les résultats obtenus ;

b) un programme détaillé des actions qu'il se propose de mener dans ce domaine pour l'année à venir.

Le C.E. émet un avis sur le rapport et le programme, il peut proposer des priorités ou demander les actions qui n'ont pas été envisagées par le chef d'entreprise.

Lorsque certaines des actions prévues par le chef d'entreprise ou demandées par le C.E. n'ont pas été réalisées au cours de l'année concernée par le rapport, celui-ci doit énoncer les motifs de son inexécution.

Le procès-verbal de la réunion du C.E. consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint 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 et fiscaux.

Toutes facilités seront accordées aux membres du personnel, notamment aux femmes, dont le C.E. aura décidé de s'assurer la collaboration pour l'étude de ces problèmes, afin qu'elles puissent participer pendant les heures de travail, et sans perte de rémunération, aux réunions qu'il organise pour cette étude.

Art. 10.

Tout employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 140-2 et L. 140-3 du Code du travail sera passible d'une amende de 2.000 F à 20.000 F. L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs ou de travailleuses rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive, l'employeur sera puni d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 20.000 F à 40.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de condamnation, le tribunal pourra ordonner l'affichage du jugement dans les lieux qu'il indique, conformément aux dispositions de l'article 471 du Code pénal et au lieu où l'infraction a été constatée.

Art. 11.

I. — Après l'article 416-1 du Code pénal, il est inséré un article 416-2 rédigé comme suit :

« Les peines annoncées à l'article 416 sont également applicables à quiconque aura, par son action ou son omission et sauf motif légitime, contribué à rendre plus difficile ou impossible l'exercice d'une quelconque activité économique dans des conditions normales à toute personne à raison de son sexe. »

II. — Après l'article 187-1 du Code pénal, il est inséré un article 187-2 rédigé comme suit :

« Les peines énoncées à l'article 187-1 sont également applicables à tout dépositaire de l'autorité publique ou citoyen chargé d'un ministère de service public qui, par son action ou son omission, aura contribué à rendre plus difficile ou impossible l'exercice d'une quelconque activité économique dans des conditions normales à toute personne en raison de son sexe. »

Art. 12.

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui se propose, par ses statuts, d'agir pour l'égalité des sexes, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions prévues par les articles 187-1 et 187-2, 416 et 416-1 du Code pénal.