

N° 127

# SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

---

---

Annexe au procès-verbal de la séance du 8 décembre 1982.

## 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.*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DU SÉNAT

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

---

*L'Assemblée nationale a adopté, en première lecture, le projet de loi dont la teneur suit :*

---

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7<sup>e</sup> légis.) : 1202, 1268 et la-9<sup>e</sup> 273.

---

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.

## TITRE PREMIER

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

#### Article premier.

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

#### « CHAPITRE III

**« Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

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

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

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

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

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

« *Art. L. 123-2.* — Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, 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. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

« *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 d'établir l'égalité des chances en matière professionnelle entre salariés des deux sexes.

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

« *Art. L. 123-4.* — Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant 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 hommes et les femmes, lorsqu'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. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Si le salarié 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. 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. 122-14-4 du présent code est également applicable.

« *Art. L. 123-5.* — Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu

que celui-ci ait été averti par écrit, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

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

« *Art. L. 123-6.* — Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-6 est affiché dans les lieux du travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

« Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles. »

#### 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 ».

#### Art. 2.

I. — L'article L. 140-2 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« 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. »

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

« *Art. L. 140-8.* — En cas de litige relatif à l'application 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. »

III. — L'actuel article L. 140-8 du code du travail devient l'article L. 140-9.

### Art. 3.

L'intitulé de la section première du chapitre II du titre cinquième du livre premier du code du travail est ainsi rédigé :

« *Contrat de travail. — Règlement intérieur.* »

### 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 :

« *Sous-section I. — 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.

« 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.

« *Art. L. 152-1-1.* — Les dispositions des articles 469-1 et 469-3 du code de procédure pénale relatives à l'ajournement du prononcé de la peine 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 comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation 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 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.

« 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, et, le cas échéant, exécutées par l'employeur, le tribunal apprécie s'il y a lieu de prononcer une dispense de peine ou d'infliger les peines prévues par la loi.

« Toutefois, dans le cas où le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 152-1-1 n'a pas été respecté, le tribunal peut prononcer un nouvel et dernier ajournement et impartir un nouveau délai au prévenu pour exécuter l'injonction. »

« Sous-section II. — *Règlement intérieur.*

« *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. »

**Art. 5.**

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.

Les articles L. 154-1 et L. 154-2 deviennent les articles L. 154-2 et L. 154-3.

**Art. 6.**

Après l'intitulé du chapitre IV du titre cinquième du livre premier du code du travail sont insérées les dispositions suivantes :

« Section première.

« *Salaires.*

« *Art. L. 154-1.* — Les dispositions des articles L. 152-1-1 à L. 152-1-2 sont applicables en cas d'infraction aux dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4. »

**Art. 7.**

I. — La première phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 432-3 du code du travail est complétée par les mots : « y compris sur l'application des principes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

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

« Dans cette liste figureront entre autres les dispositions à prendre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre du plan défini à l'article L. 432-3-2. »

**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. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

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

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

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

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

« Art. 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 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 déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi. »

#### Art. 9.

Le deuxième alinéa de l'article L. 611-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ils constatent, en outre, les infractions aux dispositions des articles L. 431, L. 472, deuxième alinéa, et L. 473, alinéa premier, du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions à la règle de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 416 du code pénal. »

**Art. 10.**

Avant le dernier alinéa de l'article L. 611-6 du code du travail est inséré l'alinéa suivant :

« Ils constatent également les infractions à la règle de l'égalité professionnelle définies au 3° de l'article 416 du code pénal. »

**Art. 11.**

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

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

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

## TITRE II

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

#### Art. 12.

L'intitulé du titre troisième du livre troisième du code du travail est ainsi rédigé :

**« Agence nationale pour l'emploi. — Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »**

#### Art. 13.

Avant l'article L. 330-1 du code du travail est inséré l'intitulé suivant :

« CHAPITRE I

« *Agence nationale pour l'emploi.* »

Art. 14.

Après l'article L. 330-1 du code du travail sont insérées les dispositions suivantes :

« CHAPITRE II

« *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

« *Art. L. 330-2. — Il est institué un conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, placé auprès des ministres chargés des droits de la femme, du travail, de l'emploi et de la 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.*

« *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 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 les-

dites clauses en conformité avec les dispositions des articles mentionnés.

**Art. 17.**

I. — Au 3° de l'article 416 du code pénal, les mots : « sauf motif légitime » sont supprimés.

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 18 *bis* de l'ordonnance modifiée n° 59-244 du 4 février 1959 ainsi qu'à l'article L. 411-14 du code des communes. »

**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.

*Délibéré en séance publique, à Paris, le 6 décembre 1982.*

Le Président,

*Signé : LOUIS MERMAZ.*