

PROJET DE LOI

N° 92

adopté

SÉNAT

11 mai 1983

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SÉNAT

*portant modification du Code du travail et du Code pénal
en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes.*

*Le Sénat a modifié, en première lecture, le projet de
loi, adopté par l'Assemblée nationale, en première lecture,
dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 1202, 1268 et in-8° 273.

Sénat : 127 et 218 (1982-1983).

Article premier A (nouveau).

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.

L'égalité des droits porte sur 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.

TITRE PREMIER

LES REGLES GENERALES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Article premier.

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

« CHAPITRE III

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

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

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

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

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

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

« *Art. L. 123-2.* — *Conforme.*

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

« 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. 123-3-1 (nouveau).* — Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment de l'état prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.

« Si au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

« Ce plan 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 deuxième alinéa du présent article, il n'est applicable que si le directeur départe-

mental du travail ou le fonctionnaire assimilé ne s'y est pas opposé avant l'expiration du même délai.

« *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 ou le contrat de travail. 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 ait exprimé son accord, sous les mêmes formes, 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. — Conforme »

Article premier *bis* A (nouveau).

Le quatorzième alinéa, 9°, de l'article L. 133-5 du code du travail est rédigé comme suit :

« L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi. »

Article premier *bis*.

. Conforme

Article premier *ter* (nouveau).

Dans la première phrase du neuvième alinéa, 8°, de l'article L. 136-2 du code du travail, substituer aux mots : « de l'égalité de traitement », les mots : « de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ».

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.* — 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. »

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

Art. 3 à 5.

..... Conformes

Art. 6.

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

« Section première.

« *Salaire.*

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

Art. 7.

..... Conforme

Art. 8.

Après l'article L. 432-3 du code du travail est insérée la disposition suivante :

« *Art. L. 432-3-1.* — Chaque année, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un état qui, regroupant l'ensemble des informations communiquées au comité d'entreprise, notamment en application du chapitre II 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.

« 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 d'entreprise comportant des établissements multiples, cet état est transmis au comité central d'entreprise.

« Cet état est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

« *Art. L. 432-3-2. — Supprimé.* »

Art. 9 et 10.

. Conformes

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 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, destinées, notamment, à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation, font l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles établies conformément aux dispositions législatives en vigueur. »

TITRE II

LE CONSEIL SUPERIEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Art. 12 à 14.

..... Conformes

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 15.

..... Supprimé

Art. 16.

Les dispositions des articles L. 123-1 c) et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'application des usages, des clau-

ses 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, par la négociation collective, à mettre lesdites clauses en conformité avec les dispositions des articles mentionnés.

Art. 17.

..... Conforme

Art. 18.

Sauf stipulations plus favorables, l'état mentionné à l'article L. 432-3-1 du code du travail sera présenté pour la première fois :

1° au cours du premier trimestre de l'année 1984 pour les entreprises d'au moins 300 salariés ;

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

Délibéré, en séance publique, à Paris, le 11 mai 1983.

Le Président,

Signé : ALAIN POHER.