

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

Annexe au procès-verbal de la séance du 1^{er} décembre 1972.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1), sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes,

Par M. Jean GRAVIER,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Darou, *président* ; Marcel Lambert, Lucien Grand, Jean-Pierre Blanchet, Jean Gravier, *vice-présidents* ; Jean-Baptiste Mathias, Lucien Perdereau, Marcel Souquet, Hector Viron, *secrétaires* ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Pierre Brun, Charles Cathala, Jean Cauchon, Marcel Cavallé, Louis Courroy, Michel Darras, Roger Gaudon, Abel Gauthier, Marcel Guislain, Jacques Henriot, Arthur Lavy, Edouard Le Jeune, Bernard Lemarié, Robert Liot, Georges Marie-Anne, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Jean Mézard, Jean Natali, Pouvanaa Oopa Tetuaapua, André Rabineau, Victor Robini, Eugène Romaine, Robert Schwint, Albert Sirgue, Robert Soudant, Bernard Talon, Henri Terré, René Touzet, René Travert, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (4^e législ.) : 2624, 2644 et in-8° 687.

Sénat : 76 (1972-1973).

Travail des femmes. — Salaires - Code du travail.

TABLE DES MATIERES

	Pages.
I. — <i>L'insuffisance du droit pour assurer l'égalité des rémunérations....</i>	6
A. — <i>L'arsenal juridique existant.....</i>	6
B. — <i>Le maintien des écarts de rémunération.....</i>	10
C. — <i>Les facteurs de l'inégalité.....</i>	12
II. — <i>Portée et limite du projet.....</i>	26
A. — <i>Signification du texte et sa portée.....</i>	26
B. — <i>Les limites du projet.....</i>	27
III. — <i>L'examen des articles.....</i>	35

Mesdames, Messieurs,

Bien qu'il reste stable en pourcentage, le travail des femmes suscite depuis quelques années un intérêt croissant, pour des raisons politiques, économiques et sociales nombreuses.

Sujet d'études analytiques et prospectives, il est aussi l'objet de controverses et débats dont les implications sont profondes. Les arguments invoqués sont le plus souvent la traduction de conceptions très générales sur le sens du travail, le rôle de la femme, la valeur de la famille, l'importance respective de l'épanouissement individuel et des impératifs sociaux, la dévolution des rôles dans la société, etc.

La stabilité relative du nombre des femmes dans la population active cache cependant une évolution de la main-d'œuvre féminine. Les femmes s'orientent de plus en plus vers le secteur tertiaire, et vers des emplois de plus en plus qualifiés. En outre, parmi les actives se compte un nombre croissant de femmes mariées chargées de famille.

Le travail des femmes commence de ce fait à être accepté et reconnu, même s'il entre en concurrence avec un rôle familial traditionnel. La législation sociale de l'après-guerre, afin d'encourager la natalité, favorisait le maintien de la mère au foyer. Les récentes mesures concernant la situation des familles s'orientent désormais vers un plus libre choix des mères de famille entre une activité professionnelle ou des tâches strictement familiales.

L'importance nouvelle des femmes mariées dans le monde du travail ne doit pas cependant être exagérée dans ses conséquences. La population active féminine est encore composée pour moitié de célibataires et de femmes seules, veuves ou divorcées, chargées de famille, qui se trouvent exactement dans la situation des travailleurs masculins. C'est la raison pour laquelle il est regrettable que se maintiennent des jugements rapides et préconçus sur la discontinuité de la carrière, l'absentéisme, le rôle d'appoint du salaire ou le recul des femmes devant la prise de responsabilité professionnelle. Les études et enquêtes les plus récentes démontrent que ces préjugés traditionnels sont aujourd'hui largement dépassés.

Alors que l'obligation scolaire touche toutes les jeunes filles jusqu'à seize ans et que leur réussite scolaire et universitaire est au moins égale à celle des garçons, on continue de penser que les femmes se désintéressent de leur avenir professionnel, refusent toutes initiatives et se complaisent dans des tâches répétitives, monotones, où la précision et la diversité l'emportent sur la réflexion ou l'initiative.

Les arguments invoqués expressément par les employeurs et ressentis confusément par les femmes elles-mêmes, justifient trop souvent la tolérance vis-à-vis d'une situation qui n'est que le reflet de la condition féminine dans son ensemble.

La conscience pourtant se développe dans les milieux politiques et syndicaux du désir ou de la nécessité éprouvée par les femmes de prendre ou de reprendre une activité professionnelle mais aussi des difficultés qu'elles rencontrent.

Celles-ci sont nombreuses lors de l'accès à l'emploi, compte tenu de la formation reçue, des possibilités du marché du travail et de l'accueil fait par les employeurs. Elles se poursuivent et se renforcent dans les modalités de promotion et elles se répercutent inévitablement au niveau des rémunérations. Elles traduisent alors non seulement des données objectives mais aussi un comportement tout subjectif à l'égard du travail des femmes.

Le problème des rémunérations n'est à cet égard qu'un élément d'un ensemble plus complexe, mais il a valeur de symbole.

Le projet de loi qui vous est soumis a un objet relativement limité puisqu'il ne tend qu'à l'élimination de discriminations arbitraires ou de disqualifications abusives. Il ne bouleverse pas à lui seul la situation des femmes dans le monde du travail mais il peut contribuer à son évolution.

La recherche de l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un travail identique répond en premier lieu à un impératif de justice sociale élémentaire exprimé depuis longtemps par la population féminine et par les diverses organisations politiques, syndicales, familiales, etc.

Elle obéit aussi à un double souci économique, celui d'abord d'assurer une concurrence saine et celui, d'autre part, de revaloriser le travail féminin.

La recherche d'une concurrence équilibrée se situe aux niveaux national et international. L'hostilité ancienne des syndicats au tra-

vail des femmes s'explique essentiellement par le bas niveau des rémunérations qui faisait des femmes des concurrentes d'autant plus déloyales qu'elles étaient peu syndiquées. Mais le caractère sain de la concurrence doit jouer également entre Etats membres de la Communauté, liés par l'article 119 du Traité de Rome qui pose le principe d'égalité.

Le projet que nous examinons met notre droit en conformité avec nos engagements européens et internationaux. Il doit inciter tous nos partenaires à faire de même afin que la compétitivité des entreprises repose sur la base saine de justes rémunérations.

Plus indirectement, l'égalité des rémunérations doit permettre aujourd'hui de revaloriser les emplois féminins et d'attirer une main-d'œuvre féminine nécessaire au maintien de l'expansion.

Le rapport de la Commission de la main-d'œuvre du VI^e Plan souligne, en effet, que « l'augmentation de la participation des femmes à l'activité économique prévue pour la période du VI^e Plan est importante et représente une grande part de l'accroissement attendu des ressources en main-d'œuvre ».

Après avoir décrit toutes les difficultés de l'emploi féminin et la nécessité d'efforts en matière de formation, recyclage, embauche et possibilité de promotion, le rapport précise :

« Les conditions de rémunération qui restent encore, en dépit des affirmations de principe, défavorables aux femmes à niveau égal de qualification, notamment dans le secteur industriel doivent être progressivement normalisées. Bien que cette question relève en grande partie des négociations contractuelles, la commission estime qu'un texte de loi interdisant toute discrimination de rémunération fondée sur le sexe, précisant les sanctions, les modalités de contrôle, aurait un impact non négligeable sur les pratiques actuelles en matière de rémunération. »

Tel est bien l'objet du présent texte, rendu nécessaire par l'insuffisance du droit actuel à assurer l'égalité des rémunérations.

Si sa portée reste en partie limitée, elle constitue cependant une des conditions indispensables de la reconnaissance de l'égalité et de la dignité de la travailleuse.

*

* *

I. — L'INSUFFISANCE DU DROIT POUR ASSURER L'EGALITE DES REMUNERATIONS

A. — L'ARSENAL JURIDIQUE EXISTANT

La non-discrimination en matière de salaire a d'ores et déjà un fondement légal. Les constitutions de 1946 et 1958, deux textes internationaux en posent expressément le principe, la plupart des législations étrangères également.

L'inégalité des rémunérations masculines et féminines est donc dès maintenant illégale mais, en l'absence de sanctions elle est difficile, voire impossible, à réprimer d'autant qu'elle peut se camoufler derrière des apparences et qu'elle rencontre l'acceptation tacite de la plupart des agents économiques.

Le rapport du Conseil économique et social, comme celui de l'Assemblée Nationale, cite l'ensemble des textes concernant l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, non seulement en droit interne et international mais encore en droit comparé.

Nous ne les mentionnerons donc que pour mémoire.

1. — *Le principe d'égalité dans la législation interne.*

Avant même 1946, des textes de nature diverse posent le principe d'égalité ou limitent tout au moins l'ampleur des écarts de rémunération.

Mais il faut attendre le *préambule de la Constitution de 1946*, confirmé par le *préambule de 1958*, pour voir affirmer : « La loi garantit à la femme, dans tous domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

Sous le régime de fixation des salaires par voie autoritaire, l'*arrêté du 30 juillet 1946* supprime les dispositions relatives aux abattements sur les salaires féminins. Une *décision du 31 octobre 1946* précise que l'arrêté s'appliquera sans révision des classifications actuelles d'emploi.

La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives et la procédure de règlement des conflits de travail rétablit la liberté des salaires. Elle prévoit (art. 31 g) que les conventions collectives nationales, pour être susceptibles d'extension, doivent obligatoirement prévoir les modalités d'application du principe : « A travail égal, salaire égal ». Des dispositions semblables étaient prises au niveau des conventions régionales et locales.

L'ordonnance du 27 septembre 1967 facilite les procédés d'extension des conventions collectives. L'article 31 g voit ainsi son champ d'application accru.

La loi du 13 juillet 1971 ajoute l'obligation de prévoir les procédures de règlement des difficultés pouvant naître de l'application du principe posé. Elle étend encore les possibilités d'extension des conventions collectives et donc l'application possible de l'article 31 g.

La législation sur le salaire minimum interdit également les discriminations puisque le même taux minimum s'applique aux salaires des hommes comme à celui des femmes.

Dans le *secteur public*, en outre, le préambule de la Constitution comme le statut général des fonctionnaires assurent, sous le contrôle du juge administratif, le principe d'égalité de traitement entre fonctionnaires des deux sexes.

La législation interne est donc abondante. Mais elle ne comporte pas pendant les normes juridiques, de portée générale qui, explicitant le principe constitutionnel pourraient empêcher les discriminations de sexe en matière de rémunération.

La loi n'oblige les partenaires sociaux à respecter le principe d'égalité que dans la conclusion de convention nationale ou locale susceptible d'extension. Aucun texte ne s'oppose à la fixation de barèmes minima différenciés dans des accords collectifs de moindre portée — ou par décision unilatérale des employeurs.

En outre, beaucoup de secteurs échappent aux conventions collectives, particulièrement ceux où sont employées de nombreuses femmes : l'artisanat et le commerce.

La loi ne prévoit pas, enfin, et c'est là son insuffisance majeure, de sanction à la règle. Elle n'ouvre pas de recours juridique aux travailleuses dont le salaire réel est frappé d'une discrimination de sexe.

Le droit international, pourtant plus explicite, ne parvient pas à combler ces faiblesses légales.

2. — *Le principe d'égalité et la législation internationale.*

La France a contracté, en matière d'égalité de rémunérations masculines et féminines, des obligations internationales très larges puisque l'égalité s'entend aussi des salaires réels et non seulement des taux minima et que tous les secteurs sont couverts.

— *La Convention n° 100 de l'Organisation internationale du Travail* (février 1951).

L'Organisation internationale du Travail a toujours manifesté un grand intérêt pour les problèmes du travail féminin.

La Convention n° 100 concerne « l'égalité de rémunération entre main-d'œuvre masculine et féminine pour un *travail de valeur égale* ».

Elle précise la notion de « *rémunération* » et « *d'égalité de rémunération* ». La rémunération doit comprendre non seulement le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, mais aussi tous les autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Chaque Etat signataire s'engage, en outre, à encourager et assurer l'application du principe d'égalité par la loi ou la négociation de conventions collectives.

Des mesures peuvent être prises pour encourager *l'évaluation objective* des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

La recommandation n° 90 sur l'égalité de rémunération complète et précise les termes de la convention.

— *L'article 119 du Traité de la Communauté économique européenne* (1957).

Il est connu que c'est à la demande des négociateurs français que fut inscrit à l'article 119 le principe de l'égalité des salaires masculins et féminins.

La situation plus avancée de notre pays sur ce point risquait, en effet, de défavoriser dans la concurrence européenne celles de nos entreprises qui emploient une importante main-d'œuvre féminine.

C'est sans doute la seule disposition sociale qui ait fait l'objet d'une échéance précisée dans le Traité lui-même et d'une décision d'accélération sur proposition de la commission. La réalisation complète de la mesure s'avère cependant plus longue que prévue, et est loin d'être totale.

Lors de l'entrée en vigueur du Traité, les situations nationales présentaient une grande diversité. En Allemagne, en Italie et en France, les garanties législatives et constitutionnelles de l'égalité de rémunération laissaient subsister certaines différences de fait importantes. Mais les écarts réels étaient encore plus grands dans les pays du Benelux où le droit à l'égalité n'était pas consacré.

En conséquence, l'article 119 du Traité précise nettement la volonté des signataires.

Il fixe une date pour l'application et le maintien de principe, reprend la définition de la rémunération introduite par l'O. I. T. et précise les implications de l'égalité : unité de mesure pour l'établissement des rémunérations accordées pour un même travail à la tâche, égalité de rémunération pour un travail payé au temps pour un même poste de travail.

L'application de cet article 119 a fait l'objet d'une recommandation de la commission du 20 juillet 1960 puis d'une résolution de la Conférence des Etats membres du 30 décembre 1961.

Elles en précisent le contenu et la portée et fixent des étapes progressives d'élimination des discriminations.

Des études et enquêtes ont pu être ainsi menées : elles ont montré la difficulté de réalisation pratique du principe.

Bien qu'un traité diplomatique ou une convention internationale ait force de loi dès lors qu'ils sont régulièrement ratifiés et publiés au *Journal officiel*, les garanties offertes par le droit interne sont incomplètes et incapables d'assurer la pleine application des deux instruments internationaux.

Ainsi, tant sur le plan interne que sur le plan international, s'avérait nécessaire et souhaité un texte de loi qui viendrait combler les lacunes et les défaillances du droit actuel.

3. — *Le principe de non-discrimination en droit comparé.*

Tous les pays de la Communauté européenne se trouvent, devant les mêmes obligations internationales, mais au niveau du droit interne les situations sont très diverses.

En *République fédérale allemande*, comme en *Italie*, le principe de non-discrimination en matière de salaire figure dans la Constitution et est complété par la loi.

Un arrêté royal de 1967 prévoit, en *Belgique*, que toute travailleuse peut intenter un recours juridictionnel afin que soit appliqué le principe d'égalité des rémunérations. Au *Luxembourg*, également, la notion d'égalité figure dans le droit depuis 1963. Aux *Pays-Bas*, ni la Constitution ni la loi ne contiennent de règles à ce sujet, mais le texte sur le salaire minimum et le pécule de vacances minimum ne fait aucune discrimination entre hommes et femmes.

En *Grande-Bretagne*, enfin, une loi de 1970 établit l'égalité des rémunérations mais prévoit une application progressive sur cinq années.

L'ensemble des membres, anciens et nouveaux, de la C. E. E. admet donc généralement le principe d'égalité, mais à des degrés de garantie distincts.

B. — LE MAINTIEN DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Le rapport du Conseil économique et social sur le projet de loi, et il y a quelques mois le rapport de la Commission des Communautés européennes sur l'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats membres de la C. E. E. soulignent l'insuffisance des données statistiques disponibles sur l'emploi et le niveau des rémunérations.

Aucune ne permet, précise le rapport du Conseil économique et social, d'apprécier directement les écarts de rémunération entre hommes et femmes à travail identique.

La comparaison des revenus moyens, annuels ou horaires, reflète en effet la situation et les difficultés générales des femmes dans la vie économique. La disparité n'implique pas nécessairement

une discrimination, mais elle traduit tout au moins une situation défavorable qui vient renforcer encore les tendances à la discrimination.

Le phénomène est général et souvent dénoncé : les femmes qui travaillent sont, à tous les niveaux professionnels, moins bien payées que les hommes.

Les informations provenant de l'exploitation par l'I.N.S.E.E. des états 24/60, comme les enquêtes trimestrielles du Ministère des Affaires sociales, reproduites notamment dans les rapports du Comité du Travail féminin, dans celui du Conseil économique et social et dans le rapport de l'Assemblée Nationale, témoignent d'une *différence très nette entre les gains moyens annuels et horaires des hommes et des femmes*, croissante avec le niveau de qualification.

Cette inégalité a certes toujours existé dans toutes les branches, secteurs et métiers, et dans tous les pays. L'idée de l'égalité est même relativement récente. Elle est clairement revendiquée par la Commune en 1871, mais elle ne commence à s'inscrire dans une disposition légale qu'en 1917.

Des tableaux chiffrés particulièrement probants figurent dans les excellents rapports du Conseil économique et social et de l'Assemblée Nationale. Il n'est donc pas utile de les reproduire à nouveau.

Notons seulement qu'en ce qui concerne *les rémunérations annuelles*, en 1969, par catégories socio-professionnelles, l'écart était de 34 % pour les cadres supérieurs, 26 % pour les cadres moyens, 23 % pour les employés, 32 % pour les ouvriers, etc.

Pour les taux de salaires horaires, ne tenant pas compte de la durée totale de travail ou du niveau inférieur de qualification, au 1^{er} juillet 1972, l'écart moyen calculé à partir des informations collectées par l'enquête trimestrielle du Ministère des Affaires sociales, s'établissait à 6,2 %. Ce chiffre est évidemment affecté par le niveau de qualification attribué. D'une branche à l'autre, d'une qualification à l'autre, l'écart varie.

On constate également que les deux tiers des salariés payés au S. M. I. C. sont des femmes et qu'une proportion plus grande encore se retrouve parmi les travailleurs recevant moins de 1.000 F par mois.

Dans la *Fonction publique* elle-même, les catégories de fonctionnaires placés aux indices de rémunération les plus faibles comprennent essentiellement des femmes. Celles-ci, bien que légèrement plus nombreuses que les hommes parmi les agents de l'Etat, ont un niveau de rémunération moyen inférieur.

Dans le secteur privé, en outre, l'écart des salaires entre hommes et femmes s'élève avec la qualification.

Dans la mesure où la qualification des femmes va croissante, où le nombre des femmes cadres augmente, il est certain que cet élément n'est pas sans inquiéter.

Les résultats d'une enquête de la C. G. C. (publiés dans le numéro 47 d' « Usine Nouvelle », novembre 1972) permettent de constater que les cadres féminins ont dans l'ensemble, pour un âge et une ancienneté identiques, des salaires inférieurs de 21 à 22 % de la moyenne de leur groupe.

Des comparaisons dans le temps et dans l'espace apportent cependant des éléments encourageants. Depuis 1968, particulièrement, sous l'effet du relèvement du salaire minimum, l'écart moyen horaire diminue en France.

Notre pays enfin, et les chiffres cités dans le rapport de Mme Troisier le démontrent, paraît se trouver dans une position favorable. Les comparaisons témoignent que l'écart de salaire est généralement plus marqué dans les autres pays européens.

C. — LES FACTEURS DE L'INÉGALITÉ

L'inégalité constatée des rémunérations moyennes des travailleurs masculins et féminins n'est en partie que le reflet de la situation des femmes dans la vie économique et sociale. Elle ne s'explique pas uniquement par les discriminations arbitraires dues au sexe auxquelles s'attaque le projet. Elle résulte surtout de l'incidence de nombreux facteurs, mais elle prend place parmi les causes d'une dévalorisation du travail féminin, tant du point de vue de la société que de celui des femmes elles-mêmes.

Le rapport du Conseil économique et social fait état des conditions différentes d'exercice d'une profession. « Les hommes et les femmes n'exercent par leur activité, est-il précisé, dans des conditions strictement identiques du point de vue de la localisa-

tion, des branches, des métiers, de la durée de travail et la main-d'œuvre féminine ne bénéficie pas de la même ancienneté et n'occupe pas des emplois de même niveau de qualification que les hommes. »

Un rapport récent du Comité du Travail féminin décrit, quant à lui, les « mécanismes » par lesquels se maintiennent les différences de rémunération et les arguments avancés pour les justifier.

C'est cette situation qu'il convient d'analyser rapidement.

Les principaux de ces éléments sont bien connus :

1. — *Causes d'une moindre rémunération des femmes salariées.*

— *La localisation de la main-d'œuvre féminine.*

Les différences de rémunération moyenne des femmes tiennent essentiellement à des facteurs comme *la localisation traditionnelle d'une grande partie de la main-d'œuvre féminine dans des branches, secteurs, métiers et entreprises où les salaires sont généralement bas et dont la vulnérabilité économique est grande.*

Hommes et femmes ne sont pas employés dans les mêmes proportions dans les diverses branches industrielles, dans les diverses régions et dans les divers types d'entreprises.

Non seulement le degré d'industrialisation d'une région mais encore la nature des industries influent sur le taux et le niveau de rémunération de l'emploi féminin.

Le rapport sur l'emploi des femmes en Europe montre que dans le secteur secondaire, la diversité des professions exercées par elles est très restreinte. Les femmes se trouvent massées dans quelques branches, pour des raisons à la fois historiques, culturelles et économiques.

Elles sont très peu nombreuses dans certains secteurs comme l'extraction ou le bâtiment, mais beaucoup plus que majoritaires dans des industries anciennes comme l'habillement ou les cuirs et peaux. Or il s'agit là des branches les plus vulnérables économiquement, parce que soumises à une intense concurrence internationale, et qui comprennent en outre le plus de petites entreprises familiales ou d'ateliers artisanaux peu équipés.

Les salaires y sont en moyenne beaucoup moins élevés que dans les autres industries, et c'est là que se trouve le plus grand nombre de salariés touchant moins de 1.000 F par mois.

La féminisation intense s'y explique, d'une part par le fait que ces branches nécessitent peu de force musculaire, mais beaucoup de dextérité, d'autre part parce que les postes offerts exigent bien peu de qualification et enfin parce qu'il n'existe souvent pas d'autres possibilités de choix.

Non seulement ces industries offrent les paies les plus modestes, mais encore l'incidence de la qualification sur l'éventail des rémunérations y est la plus faible. Le gain des femmes qualifiées n'y parvient pas même au niveau de celui des non-qualifiés des industries où les hommes prédominent largement.

A la vulnérabilité économique de ce marché s'ajoutent des éléments, comme la durée du travail et les caractéristiques des emplois.

Les femmes sont en effet plus nombreuses dans les secteurs à faible durée de travail et elles y effectuent généralement moins d'heures supplémentaires que les hommes. Elles ne peuvent, en outre, du fait d'une législation protectrice spécifique, bénéficier de majorations pour travaux de nuit ou travaux insalubres.

Enfin, regroupées quelquefois dans des ateliers n'employant qu'une main-d'œuvre exclusivement féminine, les femmes n'ont pas les éléments de comparaison et les moyens de pression qui leur permettraient d'obtenir une amélioration de leur rémunération.

— *L'occupation de postes subalternes et l'exercice de tâches d'exécution.*

La répartition établie par l'I. N. S. E. E. des sexes, entre les diverses catégories socio-professionnelles, montre une qualification générale apparente encore inférieure des femmes. Elles restent faiblement représentées dans les professions qualifiées.

A partir du recensement de 1968, elle était la suivante en pourcentage :

C A T E G O R I E	H O M M E S	F E M M E S
	(En pourcentage.)	
Professions libérales et cadres supérieurs.....	8,08	3,42
Cadres moyens	11,99	15
Employés	11,90	33,82
Ouvriers	61,39	28,83
Personnel de service.....	2,46	17
Autres catégories.....	4,18	1,93

Encore faut-il noter que parmi les cadres supérieurs féminins, figurent pour moitié les enseignantes du secondaire ou du supérieur et les membres de professions littéraires et scientifiques ; et que les cadres moyens sont quant à eux à près de 50 % composés des enseignantes du primaire.

Dans le secteur industriel, la population féminine compte un pourcentage important de postes d'employées ou d'ouvrières n'exigeant pas de formation ou demandant seulement une formation relativement courte.

Même dans les branches où les femmes sont majoritaires, comme le textile et l'habillement, les responsabilités exercées sont peu importantes. La faible proportion d'hommes qui s'y trouvent occupe les postes de commandement.

L'insertion féminine récente dans des industries nouvelles, (électroniques, électricité, etc.) n'a pas modifié cet état de choses. Les travaux confiés aux femmes se distinguent par une moindre intensité de l'effort physique à fournir, par un moindre degré de difficultés et de complexité. Le niveau des connaissances exigé y est plus élémentaire, comme celui de la compréhension mécanique. Les femmes se voient ainsi essentiellement confier des tâches d'exécution que l'on assimile à des emplois spécifiquement féminins.

Le caractère répétitif des tâches est plus marqué pour les femmes que pour les hommes qui ont souvent la charge d'opérations simples de réglage ou de montage. La dextérité, la rapidité rencontrées dans la main-d'œuvre féminine trouvent ainsi largement à s'employer mais à des niveaux de responsabilité très bas.

L'évolution actuelle des techniques qui devrait favoriser les travailleuses en rendant les tâches physiquement moins pénibles et les conditions de travail meilleures ne modifie finalement que très peu la dévolution traditionnelle des postes de travail. Le rapport de la Commission de la main-d'œuvre du VI^e Plan note : « l'introduction de progrès techniques nouveaux accentue la marginalité de main-d'œuvre féminine employée, qui n'accède pas aux fonctions plus qualifiées du fait de l'absence de formation adéquate et de certaines réticences des entreprises ».

Le développement de la mécanisation ou de l'automation laisse en effet subsister des tâches peu qualifiées, parcellaires et répétitives qui demeurent dévolues aux femmes.

Par contre, les tâches nouvelles de surveillance, préparation, coordination, entretien, compréhension de la machine, qui impliquent une qualification ou une formation complémentaire, continuent d'être exercées par des hommes.

Se conjuguent ainsi le cantonnement des femmes dans des postes traditionnellement considérés comme féminins et une possibilité d'accession très limitée aux postes nouveaux.

La situation est comparable dans le secteur *tertiaire*, public et privé, où les femmes sont de plus en plus nombreuses. Elles y occupent le plus souvent des postes de qualification très moyenne, dont certains tendent à être leur apanage exclusif.

Les femmes monopolisent en effet certains emplois, relativement peu qualifiés et qui ne sont pas parmi les mieux rémunérés, secrétariat, comptabilité, mécanographie, vente...

La féminisation de la fonction publique s'opère dans ce même sens. L'importance des femmes dans les diverses catégories est très inégale. Elles sont peu nombreuses dans la catégorie A mais prédominent dans les catégories B et C. Surtout, elles sont plus que les hommes fréquemment non-titulaires — auxiliaires, contractuelles — et donc soumises à des conditions d'emploi peu sûres.

Deux branches du secteur public où la féminisation est la plus intense symbolisent cette situation, l'enseignement et les services médico-sociaux. La proportion des institutrices reste infiniment supérieure à celle des professeurs de faculté-femmes et le pourcentage des infirmières est sans commune mesure avec celui des médecins hospitaliers.

— *La plus faible durée du travail féminin.*

Une enquête du Centre d'études de l'emploi (cf. *Le Monde* du 12 et du 13 mars 1972) dépendant de l'I. N. E. D., établit que les femmes, en France, travaillent en moyenne un peu plus de six heures de moins par semaine que les hommes (40,1 heures contre 46,3) ce qui réduit la paie hebdomadaire. En général, également, elles accomplissent moins d'heures supplémentaires.

La disparité d'horaire varie suivant les secteurs. Chez les salariés, plus de la moitié des effectifs féminins travaillent entre

quarante et quarante-cinq heures par semaine, 20 % seulement ont une activité supérieure, alors que 50 % des hommes font plus de quarante-cinq heures.

Dans les services, les horaires féminins sont les plus variables, 24 % travaillant même moins de 40 heures par semaine.

Dans leur ensemble, les femmes mariées travaillent moins longtemps que les célibataires, les veuves ou les divorcées ; presque 30 % d'entre elles font moins de quarante heures par semaine.

— *La disqualification du travail féminin.*

Les causes précédemment citées expliquent une moindre rémunération des femmes mais la justifient par la différence des conditions de nature ou d'exercice de l'emploi exercé.

Il existe cependant des facteurs proprement discriminatoires qui tendent à dévaloriser et sous-rémunérer le travail féminin par rapport au travail exercé par un homme. Et cela tant dans l'industrie que dans le secteur tertiaire et même l'administration.

D'une façon générale, pour les femmes, l'incidence de la qualification professionnelle sur l'éventail des rémunérations est plus faible que pour les hommes.

Cette qualification, qu'elle résulte ou non d'une formation insuffisante ou inadaptée, trouve moins facilement occasion, compte tenu de l'état du marché et du comportement des employeurs et des salariées, de s'exercer, d'être reconnue et d'être rémunérée à sa juste valeur.

Les discriminations peuvent avoir lieu dès l'embauche, soit que l'on exige des femmes une plus grande qualification, soit qu'on ne les engage qu'à un poste à responsabilité moindre que celui qu'obtiendrait un homme de même formation, soit enfin que les femmes elles-mêmes hésitent à valoriser pleinement les diplômes obtenus.

Le problème existe dans tous les secteurs économiques et pour toutes les catégories de travailleurs, notamment les cadres.

La lecture des petites annonces, réclamant des cadres « hommes » et n'offrant dans une rubrique « Travail féminin » que des emplois de secrétariat ou d'infirmières est éclairant.

La femme licenciée en droit, ou plus diplômée encore, a toutes les chances de se voir demander si elle sait dactylographier. La formation n'est donc pas le seul élément à considérer.

Le problème ne se situe pas seulement d'ailleurs au moment de l'embauche. L'évaluation des postes de travail, l'établissement des catégories professionnelles, les bases de la rémunération peuvent être calculées différemment suivant qu'il s'agit de travailleurs masculins ou féminins.

Les rapports du Comité du Travail féminin, du Conseil économique et social et de l'Assemblée Nationale citent des exemples probants. D'autres ont été évoqués en séance publique lors de la première lecture du texte à l'Assemblée.

Dans les entreprises, les emplois tenus par les hommes et les femmes ne sont pas toujours identiques. Ils tendent même à se répartir de plus en plus fréquemment entre emplois féminins et masculins ; leur classement relatif peut alors affecter les rémunérations qui y correspondent.

La définition des emplois peut ainsi entraîner des disparités, voire des discriminations :

— bien que l'opération principale soit identique, les postes confiés aux hommes peuvent comporter des opérations annexes complémentaires valant un supplément de rémunération ou de qualification ;

— une qualification ou un salaire supérieur peuvent être attribués aux hommes en raison de possibilités de passage à d'autres travaux de niveau inférieur ou égal, ou encore du fait de l'attribution au travailleur masculin d'une responsabilité dans l'équipe.

Si les différences de classement des emplois peuvent résulter d'une différence réelle de leur nature, elles peuvent aussi dépendre d'une appréciation subjective de la pondération à accorder à certains éléments. Il est connu que les qualités prêtées aux femmes, comme la dextérité ou la rapidité reçoivent un moindre coefficient que la force musculaire.

Les services publics eux-mêmes ne sont pas à l'abri de telles pratiques discriminatoires.

On a évoqué à l'Assemblée Nationale le problème des non-titulaires féminins disqualifiés par rapport à leurs collègues masculins. Mais les discriminations sont beaucoup plus subtiles et plus indirectes en ce qui concerne les fonctionnaires titulaires.

Les statistiques de l'I. N. S. E. E. de 1962 font état d'un niveau de qualification généralement plus élevé des fonctionnaires féminins à niveau égal de responsabilité. Le procédé de recrutement par concours ne peut certes interdire à une femme très diplômée de se présenter à des épreuves d'un niveau inférieur à sa formation et d'éprouver ultérieurement le sentiment d'un déclassement et d'une disqualification. Mais, par le jeu des promotions, des affectations, ou encore des nominations au tour extérieur, les fonctionnaires féminins peuvent, en fait, se trouver en position défavorable.

Les promotions rejaillissent sur le niveau des traitements. Les affectations peuvent être l'occasion de primes ou indemnités diverses, qui peuvent ainsi ne pas être accessibles aux agents féminins.

Le rapport du Comité du Travail féminin de 1969 fait état d'une lenteur plus grande de l'avancement pour les femmes, mais il n'est guère possible de prouver juridiquement qu'elle résulte d'une dévalorisation du travail accompli ou d'un antiféminisme arbitraire que pourrait sanctionner le juge.

La situation indiciare des femmes fonctionnaires est donc complexe. On trouve rarement de discrimination notoire.

Le Conseil d'Etat a cependant admis la légalité de mesures de différenciation du régime indemnitaire des personnels des services pénitentiaires, commandées par la nature distincte des fonctions respectivement exercées par les personnels masculins et féminins. Les tâches exercées par les agents féminins ont été jugées inassimilable à celles exercées par leurs collègues masculins car comportant des risques moindres (C. E. 6 décembre 1963. — Syndicat chrétien de l'administration pénitentiaire).

2. — *Les mécanismes* *par lesquels se maintiennent les discriminations.*

— *L'état du marché.*

Le rapport entre les offres et demandes d'emplois influe nécessairement sur le niveau des rémunérations.

Tous les rapports de la Commission de la main-d'œuvre du Commissariat général du Plan insistent sur la nécessité, pour les besoins de l'expansion et pour répondre à une aspiration croissante

des femmes, de mobiliser une part plus importante de main-d'œuvre féminine. La réduction des écarts de salaires constitue d'ailleurs, à ses yeux et parmi d'autres, un moyen d'inciter les femmes à entrer dans la vie économique.

Malgré cet « environnement favorable », il ne paraît pas qu'une offre suffisante d'emplois puisse aujourd'hui et partout répondre aux nombres et aux types des demandes formulées.

Le désir d'activité professionnelle s'accroît en effet, toutes les enquêtes en témoignent.

Les progrès de la scolarité, l'évolution des mentalités, la transformation de la vie économique, entraînent, qu'on le regrette ou non, des changements profonds de l'attitude des jeunes filles et femmes devant le travail, et de la société devant le travail féminin.

Non seulement les jeunes filles n'envisagent plus guère de ne pas travailler mais encore, les femmes mariées souhaitent fréquemment reprendre un emploi, soit à temps partiel, soit à temps complet.

Quelles que soient les estimations du nombre des demandes et de leur niveau, il est sûr qu'il ne leur correspond pas un nombre suffisant d'emplois offerts. Les femmes éprouvent ainsi une vulnérabilité particulière au chômage.

Comme l'écrit notre collègue, M. Méric, dans son rapport pour avis (p. 23), au projet de loi de finances pour 1973 :

« Les femmes sont loin de pouvoir accéder à la place qui leur revient sur le marché du travail. Même pourvues de diplômes, elles n'obtiennent pas toujours le poste correspondant à leurs facultés.

« C'est ainsi qu'à la fin du second semestre de cette année, 43,5 % des demandes d'emploi non satisfaites émanaient des femmes, soit un pourcentage nettement supérieur à celui de leur participation à la production. »

Fin décembre 1971, 2,4 % de la population active féminine était demandeur d'emploi. Il n'est pas étonnant dès lors que les femmes acceptent des tâches de moindre qualification ou auxquelles leur formation ne les avait pas préparées.

Pour les emplois les moins qualifiés, du fait de l'insuffisance et de l'inadaptation de la formation professionnelle des femmes, la demande l'emporte sur l'offre, ce qui permet de maintenir à un taux plus bas la rémunération des postes dits féminins.

Cet élément est encore accentué dans certaines régions qui connaissent un sous-emploi féminin très net alors même que l'exode rural libère une grande partie de la population féminine.

— *Insuffisance et inadaptation de l'orientation et de la formation professionnelle.*

Les difficultés que rencontrent les femmes dans l'accès à la formation professionnelle préalable à l'emploi, en cours d'emploi ou lors d'une reprise d'emploi, entraînent des différences de qualification qui se répercutent sur les salaires moyens.

La répartition des travailleurs selon les catégories socio-professionnelles et les niveaux de qualification reflètent en tous pays les insuffisances et l'inadaptation de l'information, de l'orientation et de l'enseignement technique et professionnel des femmes. Les structures actuelles de l'appareil de formation et les tendances de sa « clientèle » ne permettent guère d'espérer une atténuation rapide des écarts constatés.

Alors que le besoin en main-d'œuvre qualifiée ne cesse de croître, la rareté relative des occasions offertes aux jeunes filles et femmes de se spécialiser ou de se recycler apparaît menaçante.

Le clivage de la formation des filles et des garçons s'amorce dès l'enseignement secondaire, les filles se contentant souvent des « classes pratiques ».

Plus nombreuses que les garçons dans la formation professionnelle de type court, les jeunes filles s'y orientent en priorité vers les métiers du tertiaire.

La formation professionnelle des jeunes filles au niveau des emplois d'atelier de l'industrie, ne correspond pas, quelle que soit la branche, à l'effectif féminin occupé. La quasi absence de formation des femmes dans les branches où elles sont appelées en grand nombre ne peut que contribuer à maintenir un écart de rémunérations. Ayant appris essentiellement des métiers qu'elles ne pourront exercer, les femmes sont amenées à s'employer, sans les qualifications requises, dans des professions où elles seront nécessairement peu payées.

L'égalité d'accès aux enseignements techniques et professionnels de tous niveaux n'a pas empêché le faible nombre des candidates féminines dans les lycées d'enseignement technique si ce n'est dans des sections très circonscrites.

Les obstacles essentiels sont d'ordre psychologique, mais ils peuvent aussi s'expliquer par les difficultés de placement ultérieur. Ils ne peuvent être vaincus que par un effort d'information et d'incitation.

Dans les niveaux supérieurs de formation persiste une orientation marquée vers le secteur tertiaire et certains types d'emploi. Des handicaps demeurent :

— certaines écoles préparant à des carrières de cadres moyens ou supérieurs sont encore fermées aux femmes. L'ouverture récente de l'Ecole Polytechnique et des Ecoles de haut enseignement commercial pourrait cependant être une incitation importante ;

— certains concours d'accès ou de promotion interne du secteur public ou parapublic ne sont pas encore ouverts aux candidates féminines ou ne leur offrent qu'un nombre de places limité.

En raison de l'insuffisance et de l'inadéquation de la formation et de l'orientation initiales, en raison aussi des interruptions éventuelles de carrières et des charges familiales que rencontrent les femmes, la formation continue et le recyclage présentent pour elles un grand intérêt.

Or, un très petit nombre de femmes est en mesure de suivre les divers types de formation existants, donnés par les entreprises ou les centres conventionnés.

Leur participation était en 1970 de 7 % de l'ensemble des stagiaires dans les centres, l'A. F. P. A. et au Conservatoire national des Arts et Métiers.

Il est vrai que les sections de Formation professionnelle des adultes ouvertes aux femmes sont peu nombreuses.

Trente-neuf sections nouvelles sont prévues pour 1973 ; nous souhaitons qu'elles soient effectivement créées.

Le récent rapport du Comité de Travail féminin (mai 1972) sur la Formation professionnelle souligne toutes les difficultés d'un problème qui prend racine dès le choix du type d'enseignement secondaire et se poursuit tout au long de la formation et de l'activité professionnelle : force des habitudes et tradition, faiblesse de l'orientation, insuffisance de la formation professionnelle des adultes et des possibilités de recyclage, difficultés de placement.

Mais la formation à ses yeux n'est pas tout et il n'est pas encore sûr que, si tous les moyens de formation existants étaient ouverts aux femmes comme aux hommes, les femmes seraient incitées à les utiliser et la société à les reconnaître.

— *Les difficultés de la promotion professionnelle des femmes.*

Les femmes rencontrent dans leurs possibilités de promotion des obstacles qui sont bien connus et qui ne tiennent pas seulement aux obligations familiales qui nuisent à leur ancienneté et rendent difficiles des efforts de formation en dehors du temps de travail.

A ce handicap tenant à la fois à l'absence d'équipements collectifs et à la dévolution traditionnelle des rôles dans la famille s'ajoutent des éléments qui tiennent surtout à l'employeur, public ou privé :

— dans l'industrie, on refuse souvent aux femmes l'autorisation de passer des essais leur offrant la possibilité d'obtenir une qualification supérieure. Les faibles possibilités d'accès à la formation professionnelle des adultes limitent aussi les possibilités de promotion ;

— dans la Fonction publique elle-même, on souligne, on l'a dit, la lenteur de l'avancement des fonctionnaires féminins ou leur moindre chance d'obtenir des affectations à des emplois de débouchés intéressants.

M. le Ministre de l'Economie et des Finances nous a annoncé son intention d'ouvrir désormais à la promotion intérieure le corps de l'Inspection des Finances, réservé par tradition aux hommes. C'est un grand pas, mais il demeure quelques concours internes — bien que leur nombre diminue — qui n'offrent aux femmes qu'un accès très restreint.

— *L'aggravation du clivage entre métiers masculins et féminins.*

Le rapport de la C. E. E. sur « l'emploi des femmes et ses problèmes dans les Etats membres de la Communauté » fait état de l'intense féminisation de certaines branches, dans les six pays membres, tant dans le secteur *secondaire* que dans le secteur *tertiaire*. C'est de cette féminisation massive que naît et s'alimente l'idée bien ancrée de « métiers féminins » et de « métiers masculins », que l'appareil d'orientation et de formation professionnelle conduit à renforcer.

Or les enquêtes et études soulignent que dans les diverses industries, l'homogénéité ou la mixité de l'entreprise ou de l'atelier entraîne dans les salaires des variations importantes.

A qualification égale, les salaires atteignent le taux le plus bas dans des ateliers ou équipes composés exclusivement de femmes. Ils sont supérieurs en cas de mixité et plus élevés encore s'il s'agit d'équipes homogènes d'hommes.

Les métiers à majorité féminine ont, en outre, un éventail généralement peu ouvert et c'est un fait souvent affirmé que la féminisation d'une profession s'accompagne de sa dévalorisation.

Dans la fonction publique elle-même, l'échelle indiciaire de corps exclusivement féminins est fréquemment inférieure à celle de corps masculins ou mixtes exerçant des tâches correspondantes.

Or les mutations technologiques actuelles, comme l'appareil de formation, accentuent cette tendance à reconnaître l'existence de métiers féminins généralement plus routiniers et plus répétitifs.

— *Un climat favorable aux discriminations.*

La situation qualitative des femmes actives est le reflet de leur situation dans la société. Si l'homme est naturellement marqué par son métier, la femme continue d'être marquée, quant à elle, par la maternité et la subordination de son statut professionnel à son statut familial.

Cet élément influence les parents dans l'éducation et l'orientation de leurs enfants et influence ainsi beaucoup de femmes dans leur résignation à des postes subalternes.

L'inégalité de rémunérations elle-même a longtemps été considérée comme inéluctable et comme la conséquence « naturelle » de la différence des sexes.

Elle se trouve en outre justifiée par certains arguments des employeurs concernant le travail féminin, son « instabilité », son « absentéisme », l'appoint qu'il constitue ou l'incapacité des femmes à occuper certains postes de commandement ou de responsabilité.

La faible durée de la carrière professionnelle des femmes justifierait ainsi les possibilités réduites de formation offertes. Or si les carrières moyennes des mères de famille sont peut-être plus brèves, elles peuvent s'étendre néanmoins sur plus de vingt-cinq années. Les interruptions d'activité sont rares chez les femmes sans enfants et les femmes célibataires ont une durée d'activité sensiblement égale à celle des hommes.

La mobilité des femmes justifierait également leur absence quasi totale de perspective de promotion. Or, diverses études montrent au contraire une stabilité plus grande des femmes dans les postes ouvriers. Certaines ayant trouvé un emploi près de leur domicile hésiteront à le quitter. D'autres craindront de ne pas retrouver de travail en raison de leur âge. Pour certains observateurs, c'est cette stabilité même qui freinerait finalement l'amélioration possible des rémunérations.

L'absentéisme si souvent dénoncé des femmes, essentiellement dû à leurs fonctions maternelles et familiales, peut certes être une gêne pour l'entreprise, mais il ne saurait justifier le bas niveau de rémunération de l'ensemble de la population féminine. D'autant que l'absentéisme féminin, souvent exagéré, apparaît comme la conséquence de la situation professionnelle des femmes, de leur bas niveau de rémunération et de l'insuffisance des équipements collectifs. Son taux diminue avec le degré de qualification et l'évolution de la structure familiale.

La notion de salaire d'appoint est elle-même dépassée. Pour la moitié des femmes, le salaire est l'unique source de revenu et seul doit entrer en considération la valeur du travail.

Quant à l'incapacité des femmes à occuper certains postes, elle tient outre à l'absence d'expérimentation, à une part de préjugés que n'entretiennent pas seulement les employeurs mais l'opinion publique et les femmes elles-mêmes.

L'ensemble de l'opinion et les femmes ne sont pas loin, en effet, d'admettre ces jugements rapides et finalement de tolérer des différences de rémunération.

La formation des jeunes filles et leur attitude devant le travail sont dictées par tout un système éducatif, familial et culturel par les difficultés de trouver un emploi et par le comportement des employeurs.

Le centre du problème est de nature psychologique, sociale et culturelle ; c'est celui du rôle et de la situation de la femme dans la société.

A cet effort de revalorisation nécessaire, le projet de loi peut quelque peu contribuer. Posant le principe de l'égalité des rémunérations, il accroît la reconnaissance de la valeur du travail des femmes et par là de leur contribution à la société.

II. — PORTEE ET LIMITES DU PROJET DE LOI

A. — SIGNIFICATION DU TEXTE ET SA PORTÉE

Le projet gouvernemental que nous examinons est déposé devant le Parlement après de nombreuses propositions de loi sur le même thème. Son contenu est le résultat d'un long travail d'études et de recherches, menées au Ministère des Affaires sociales et au Comité du Travail féminin. Placé auprès du Ministre, de composition paritaire et présidé par notre ancienne collègue Mme Devaux, le Comité a un rôle essentiellement consultatif mais qui est loin d'être négligeable.

Le rapport de ce Comité, établi en 1969, se terminait par un certain nombre de propositions, dont bon nombre sont reprises dans le projet actuel. Les autres s'intègrent dans une politique sociale globale sans laquelle le texte resterait lettre morte.

Le projet a été soumis au Conseil économique et social qui a fourni également un excellent travail. Il a été examiné en première lecture par l'Assemblée Nationale. Le rapporteur, Mme Troisier, a présenté un rapport très documenté sur un texte qui a été finalement amélioré sur plusieurs points.

— *Le contenu du texte.*

L'insuffisance de notre droit résultait essentiellement dans l'absence de *sanction* à l'obligation légale et constitutionnelle faite aux employeurs de rémunérer, à égalité pour un même travail, les travailleurs masculins et féminins.

Elle résidait aussi dans le fait que cette obligation n'existait essentiellement que dans les secteurs couverts par des conventions collectives.

Désormais, tous les employeurs sont concernés et tous les rapports de travail saisis.

Le texte marque ainsi le passage du stade de l'obligation formelle à celui de la mise en œuvre concrète du principe.

Le projet confirme les engagements internationaux et surtout communautaires pris par la France, et met en harmonie notre droit interne avec le droit international. Il explicite le principe constitu-

tionnel d'égalité et complète la législation protectrice, en sanctionnant les obligations des employeurs et en instituant la nullité de plein droit de toutes clauses dérogatoires.

Le texte ne peut à lui seul assurer et garantir l'égalité des hommes et des femmes dans le déroulement de l'activité professionnelle. Elle impliquerait une égalisation totale des chances en matière de formation préalable et permanente, d'avancement, de promotion, d'affectation, etc. Elle ne peut résulter que d'une politique globale et d'un changement profond des mentalités.

Le but essentiel du projet est de s'attaquer aux discriminations arbitraires et d'ouvrir aux intéressées lésées un recours.

A ce titre, il est à la fois une *arme* aux mains des travailleuses mais surtout des syndicats et des associations féminines et un instrument de *dissuasion* à l'égard des employeurs qui hésiteront désormais à recourir à une disqualification consciente ou inconsciente des emplois tenus par les femmes.

La portée offensive de l'arme sera d'autant plus réelle que le texte sera mieux connu de toutes les salariées. A ce titre, nous nous réjouissons de l'amendement adopté par l'Assemblée Nationale relatif à son affichage. Mais elle dépendra aussi de la résolution des travailleuses et des syndicats à s'en servir et à l'invoquer.

Votre commission ne peut que faire sienne la conclusion du Conseil économique et social qui affirme : « Ce sera le rôle des organisations professionnelles et syndicales en ce qui concerne les classifications professionnelles résultant des négociations collectives, des comités d'entreprises, des délégués du personnel et des délégués syndicaux en ce qui concerne les conditions concrètes d'organisation du travail, de veiller à ce que ne se crée ni ne se perpétue aucune disparité contraire à l'esprit de la loi ».

B. — LES LIMITES DU PROJET

Les limites du texte sont évidentes. Ce sont d'abord celles du droit, quel qu'il soit, dans le domaine des relations de travail. C'est ensuite l'objet même du projet qui ne tend qu'à l'élimination de pratiques discriminatoires. C'est enfin, les difficultés d'application qu'il rencontrera.

Elles ont été très largement soulignées dans le rapport du Conseil économique et social et lors de la première lecture par l'Assemblée Nationale.

L'exposé des motifs de l'avis du Conseil économique et social souligne qu'il serait illusoire de croire qu'un texte législatif peut à lui seul régler automatiquement et complètement le problème de l'égalité des rémunérations à l'intérieur de l'entreprise.

Le rapporteur devant l'Assemblée Nationale prévient également qu'il ne faut pas en attendre de miracle. « L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes à travail égal, sera réelle lorsque l'opinion publique et le consensus social auront définitivement admis l'égalité de l'homme et de la femme, lorsque les femmes, conscientes de leur droit, auront la volonté de s'imposer. »

Le Ministre des Affaires sociales lui-même a déclaré : « J'admets volontiers que l'efficacité du texte n'est pas certaine, qu'il est aléatoire dans une certaine mesure, que nous ne savons pas exactement quel en sera le poids parce qu'il est difficile de faire entrer une règle aussi générale dans la pratique...

« ... Je ne fais pas de triomphalisme et je ne prétends pas que, dès que cette loi aura été promulguée, tout sera immédiatement modifié. Je sais bien que l'application sera difficile... »

a) Les « points faibles » du projet.

La première lecture du texte et tous les commentaires l'ont souligné, laisse immédiatement entrevoir un certain nombre d'insuffisances qui ont été longuement développées à l'Assemblée Nationale et qui ont fait l'objet d'amendements dont certains ont été adoptés.

— *Le champ d'application : secteurs public et privé.*

Dans son rapport et dans son avis, le Conseil économique et social a souligné qu'afin d'éviter toute ambiguïté quant à l'interprétation du terme « employeur », il convenait de préciser le champ d'application du texte et d'étendre, en tant que de besoin, des dispositions analogues à toutes les catégories de travailleurs non visés. Son souhait était d'une application la plus large possible, à toutes les salariées, même du secteur public. Si les fonctionnaires

féminins sont protégées par le principe de l'égalité de traitement, il n'est pas certain que des agents non-titulaires de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics administratifs ne soient pas victimes de discrimination. Les femmes sont très nombreuses parmi les auxiliaires et les contractuels et le plus souvent peu rémunérées. Des discriminations sont possibles et dans les mêmes conditions que dans le secteur privé : engagement de contractuelles pour un emploi inférieur à leur qualification, ou exigence à l'égard des femmes de diplômes supérieurs pour un même emploi à ceux que l'on exigerait d'un homme.

Pour répondre au vœu du Conseil économique et social, le Gouvernement a introduit dans l'exposé des motifs de son projet une mention concernant l'ensemble de ses agents. L'estimant insuffisante, l'Assemblée Nationale a adopté, avec l'accord de sa Commission et la désapprobation du Gouvernement, un amendement étendant les dispositions de la loi aux relations entre « employeurs et salariés non régis par le Code du travail et notamment aux salariés liés par un contrat de droit public ».

Votre commission, qui a largement débattu de ce point, s'est ralliée dans son ensemble à cette rédaction très générale qui permet de couvrir la totalité des rapports de travail.

— *L'applicabilité et l'effectivité de la loi.*

M. Rocard, à l'Assemblée, a affirmé que tel qu'il est rédigé, le projet ne concernait que moins de 2 % des cas de discrimination. Ne seraient saisissables en effet que les cas les plus manifestes, qui sont rares.

Les moyens de tourner la loi sont certes nombreux. Et il sera difficile de démontrer, toutes les fois qu'un travailleur et une travailleuse ne feront pas des travaux strictement identiques, qu'il y a discrimination et non disparité.

Le problème se présentera également au travers des emplois et qualifications qui se trouveront être uniquement exercées par les femmes. On sait que de nombreuses petites entreprises, en province, dans l'habillement, l'alimentation, etc., n'emploient que du personnel féminin.

Outre ces échappatoires possibles, quelques éléments du texte demeurent difficiles à saisir avec précision.

... *La notion de « valeur égale » du travail.*

La notion a été introduite par la Convention de l'O. I. T. ; elle est reprise par les articles premier et 3 du projet. Elle est essentielle puisque c'est sur son fondement que l'on pourra estimer s'il y a ou non discrimination.

C'est cette « égalité » de valeur que cherchera à apprécier le juge avant de prononcer la nullité d'une clause discriminatoire. On peut s'interroger sur les moyens de non-investigations.

Divers amendements ont été déposés à l'Assemblée Nationale dans le but de créer un organisme permanent chargé de se prononcer en cas de contestation sur la « valeur égale » d'un travail.

Le Ministre et la commission de l'Assemblée s'y sont opposés, arguant qu'il ne convenait pas de créer une juridiction supplémentaire qui compliquerait et alourdirait la procédure.

Le juge devra pouvoir prendre toutes les mesures nécessaires et même désigner un expert, entendre des témoins, faire procéder à des vérifications.

Votre commission a débattu de l'opportunité d'un semblable organisme, elle s'est finalement ralliée au texte adopté par l'Assemblée Nationale.

Sans pouvoir définir la notion de « valeur égale », le projet de loi tente de réduire au maximum la part d'appréciation subjective de l'employeur, dans l'évaluation de la nature de l'emploi. Il paraît difficile d'aller au-delà dans un texte de la loi.

— *La notion de salaire réel.*

Le Conseil économique et social, comme l'Assemblée Nationale, ont repoussé un amendement déposé afin d'étendre le principe d'égalité des rémunérations aux salaires *réellement* versés.

Il est vrai que par le biais des salaires réels peuvent naître diverses discriminations. A l'intérieur d'une même catégorie de travailleurs, il est possible qu'existent, même si les barèmes sont respectés, des différences de rémunérations entre les travailleurs de même sexe, par le jeu de primes récompensant l'habileté, le fini du travail, etc.

Il n'est guère possible, concrètement de contrôler cette réalité qui comporte une part d'appréciation sur la qualité de travail fourni. La notion de rémunération contenue à l'article 1^{er} est une approche déjà très sérieuse des salaires réellement perçus. Seul le juge,

éclairé de l'avis de l'expert peut être en mesure, cas par cas, de débusquer une discrimination. C'est pourquoi votre commission a préféré rester au texte transmis par l'Assemblée.

— *Le contrôle de l'application du texte.*

Le droit français prévoyait déjà le principe de l'égalité, mais il ne définissait pas de sanctions. Le projet y remédie sur ce point. Sera-t-il suffisant ?

Le rapporteur devant l'Assemblée en appelle à la loyauté des employeurs et à leurs responsabilités dans la promotion des travailleuses. Mais les employeurs admettront-ils une évaluation totalement objective des emplois alors que l'état du marché les incline au contraire ?

Les femmes oseront-elles aller devant le juge et les syndicats auront-ils la volonté d'agir ?

Les inspecteurs pourront-ils réellement être en mesure de constater les infractions ?

Le juge pourra-t-il apprécier la « valeur égale » du travail ?

Les sanctions seront-elles suffisantes ?

Autant de questions auxquelles seules les années à venir permettront de répondre.

Quelques points doivent être signalés :

— *L'affichage de la loi.*

La commission de l'Assemblée et le Gouvernement ont accepté un amendement, qui a été voté, selon lequel la loi sera affichée dans les lieux du travail et dans les lieux où se fait l'embauchage.

La mesure ne rencontre pas l'agrément de tous du fait du précédent qu'elle constitue. Mais elle paraît la condition de l'efficacité et de l'impact du projet que nous examinons. C'est alors seulement qu'il sera l'arme pour les salariées et la dissuasion pour les employeurs qu'il doit être.

— *Le rôle des inspecteurs du travail.*

Le Conseil économique et social examinant ce texte a émis le souhait que soient renforcés les moyens du corps des inspecteurs chargés du contrôle des infractions en matière du Code du travail.

Votre commission a souvent eu l'occasion de rappeler l'ampleur de la mission, des tâches et donc des besoins de ce corps. Elle ne peut que souligner, à nouveau, la nécessité d'en accroître et renforcer les moyens.

Le récent débat budgétaire a été l'occasion d'évoquer ce problème, puisque le projet de loi de finances prévoyait la création de trente-deux emplois nouveaux.

Les inspecteurs du travail, eux-mêmes, se sont émus de l'écart entre leurs moyens administratifs et techniques et les tâches qui leur sont confiées.

Il est de fait que toute réforme revêt un caractère illusoire, si elle n'est pas assortie des mesures indispensables pour renforcer et rénover les services chargés d'en faire assurer l'application.

— *Les sanctions.*

Le projet de loi prévoit pour les infractions des peines contraventionnelles qui seront précisées par décret.

L'effet de dissuasion du projet dépend évidemment de la gravité des sanctions encourues.

La question s'est ainsi posée de savoir s'il ne convenait pas de correctionnaliser l'infraction ou tout au moins la récidive.

L'avis du Conseil économique allait en ce sens et ce choix, d'ailleurs, a motivé l'abstention finale des représentants du patronat. Divers amendements déposés à l'Assemblée tendaient au même but. Ils ont été repoussés après une large discussion, où s'est exprimée la crainte des petits commerçants et des artisans, de se voir lourdement pénalisés, alors qu'ils n'auront agi que par simple oubli.

Il est de fait que la correctionnalisation implique une intention délictueuse et rend obligatoire une instruction judiciaire. En outre, la lourdeur des peines empêche parfois qu'elles soient réellement appliquées. La récidive enfin, risque d'être difficilement définissable. Toutes ces raisons font que le Gouvernement et la commission se sont, à l'Assemblée, opposés à l'aggravation des peines proposées.

La possibilité, en cas de récidive, d'amendes pouvant atteindre 2.000 F et de peines d'emprisonnement allant jusqu'à deux mois, et le fait que les peines contraventionnelles sont cumulables ont conduit votre commission à accepter le texte transmis par l'Assemblée.

b) Les mesures d'accompagnement nécessaires.

Le rapport du Comité du Travail féminin, de 1969, se terminait par un certain nombre de propositions, dont certaines sont reprises dans le projet de loi, et dont d'autres doivent s'intégrer dans une politique sociale globale :

- revalorisation des bas salaires ;
- incitation à des négociations collectives dans tous les secteurs ;
- effectivité de l'ouverture de l'éventail des salaires féminins en fonction de la qualification réelle ;
- effectivité des réunions de commissions paritaires pour l'étude de la suppression des discriminations ;
- égalité des possibilités de formation et effort en faveur de la mixité de la formation et des concours d'accès et de promotion. Egalité des possibilités d'orientation et d'information ;
- développement des moyens de *promotion* et recyclage ;
- exemplarité de l'attitude à l'égard des femmes dans la Fonction publique ;
- suppression de toute incidence de la fonction maternelle sur le niveau de rémunération et la promotion par le développement des équipements collectifs.

Le principe de la rémunération égale, s'il signifie en effet la reconnaissance de l'égalité intrinsèque du travail masculin et féminin, est insuffisant à lui seul pour assurer l'égalité totale des travailleuses. L'exemple de la Fonction publique est éclairant, puisque bien que le principe y soit reconnu la situation des femmes y demeure souvent subalterne.

Il importe en conséquence, et l'avis du Conseil économique et social le souligne, d'assortir la nouvelle loi d'un effort d'encouragement à la conclusion des conventions collectives en tous domaines, de formation professionnelle des femmes et d'un développement des équipements collectifs.

Si des mesures en ce sens ne sont pas prises, le projet que nous étudions, risque de ne pas apporter tous les résultats attendus.

Votre commission, dans un souci de réalisme, n'a pas retenu les amendements qui lui étaient proposés. Elle s'est ralliée au texte transmis par l'Assemblée Nationale, estimant nécessaire cependant de formuler certaines observations sur les divers articles du projet.

III. — EXAMEN DES ARTICLES

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par la commission.
Article premier.	Article premier.	Article premier.
Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.	Sans modification.	Sans modification.
Par rémunération, au sens de la présente loi, 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.		

Observations. — L'article premier pose le principe de l'obligation, pour *tout employeur*, d'assurer l'égalité des rémunérations, pour un même travail ou pour un travail de *valeur égale*.

Dans l'état actuel du droit, l'interdiction d'opérer des discriminations existe déjà, mais elle est indirecte et « lacunaire », privée de sanctions ou ne résultant que du respect de conventions collectives qui n'existent pas dans tous les secteurs.

Le second alinéa explicite la notion de rémunérations en reprenant, selon le vœu du Comité du Travail féminin, la définition de l'article 119 du Traité de Rome et celle de la Convention de l'O. I. T.

Les termes de cet article font ainsi la synthèse de la formulation internationale, le Traité de Rome se référant à l'idée d'un même travail et la Convention de l'O. I. T. à celle d'un travail de « valeur égale ». Mais cette dernière notion reste, en dernière analyse, difficilement estimable. A défaut de pouvoir la définir et la cerner avec précision, il convient de laisser au juge, saisi en cas de recours, compétence pour en étudier la portée.

— Le terme « *tout employeur* » a suscité, tant au Conseil économique et social qu'à l'Assemblée Nationale, certaines réserves.

L'avis du Conseil économique et social mentionne son souhait de voir précisé le champ d'application de la loi et étendues aux travailleurs non visés, des dispositions semblables.

Il résulte, en effet, des articles 4 et 5, que ne sont concernés que les employeurs visés par le Code du travail, le secteur public restant à l'extérieur du champ d'application.

Certes, pour les fonctionnaires, le principe d'égalité des rémunérations est normalement assuré. En droit également, il s'impose à tous les agents non-titulaires de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics administratifs.

En fait, la situation est peut-être plus délicate. Le problème des contractuels, soulevé à l'Assemblée, a finalement donné lieu, après l'article 3, à un amendement qui leur étend le bénéfice des nouvelles dispositions.

— Le second alinéa de l'article premier a fait également l'objet de diverses observations portant sur la notion de salaire *réel*.

Pour le Conseil économique et social, il convient que soit précisé clairement que la rémunération englobe l'ensemble des éléments de la rémunération effective associée à un travail semblable ou équivalent.

A l'Assemblée Nationale, le débat a tourné essentiellement sur le point de savoir s'il fallait ou non mentionner l'égalité du *salaire réel*.

La définition de l'article premier est certes large, comme le remarque Mme Troisier, puisqu'elle englobe non seulement le salaire de base, mais aussi les primes et avantages de toute nature. Mais, pour le rapporteur de l'Assemblée Nationale, elle ne saurait concerner que « l'ensemble des éléments *objectivement mesurables* du salaire », et non point le salaire réel, qui comporte des éléments *subjectifs* difficiles à appréhender.

C'est la conception qui a prévalu en séance publique, et c'est, dans un souci de réalisme, celle à laquelle se rallie votre commission.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par la commission.
Art. 2.	Art. 2.	Art. 2.
Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.	Sans modification.	Sans modification.
Les catégories et les critères de classification professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.	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.	

Observations. — Cet article tend à éliminer les causes possibles de discrimination dans le calcul des rémunérations. Il reprend l'essentiel des textes internationaux et communautaires, traités, résolutions et recommandations par lesquels nous sommes liés.

Son premier alinéa concerne la prise en compte d'une *unité de mesure unique* pour la détermination des éléments de rémunération des hommes et des femmes. Les discriminations peuvent, en effet, naître de fixations sur des bases différentes, selon les sexes, des barèmes de rémunération au temps et à la tâche. L'alinéa est en harmonie avec l'article 119 du Traité de Rome, qui prévoit que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche est établie sur la base d'une même unité de mesure, et que celle accordée pour un travail payé au temps est la même pour un même poste.

Le second alinéa prévoit, en outre, que les catégories et critères de classification des emplois doivent être établis suivant un système de classification professionnelle.

Il reprend les termes d'une recommandation de la commission du 20 juillet 1960, qui mentionnait que, si les salaires étaient fixés selon un système de classification professionnelle, les catégories et critères devaient être connus et qu'aucune différence de rémunération tenant au sexe ne pouvait être admise lorsque les conditions d'aptitude étaient les mêmes.

C'est là un point délicat, puisque la classification du travail féminin dans des catégories inférieures est la cause la plus importante de l'inégalité de rémunération.

Le texte du projet tente de cerner au plus près tous les modes de calcul des rémunérations, en réduisant le plus possible

la part d'appréciation subjective de l'employeur. Il offre ainsi aux travailleurs le moyen de veiller aux discriminations éventuelles, conscientes ou inconscientes, qui pourraient résulter de la cotation des emplois ou du calcul des rémunérations.

Une même dénomination peut, au contraire, recouvrir dans les mêmes conditions des postes de qualification ou de contenu distincts. Des emplois occupés par des femmes peuvent être sous-classés ou les qualités attendues généralement d'une main-d'œuvre féminine être sous-estimées.

Le texte du projet permet-il d'empêcher ces réalités ? Ce n'est pas certain, mais il devrait dissuader les employeurs de recourir à ces procédures.

Un amendement de Mme Vaillant-Couturier, adopté par l'Assemblée Nationale, a ajouté à l'exigence d'unicité des critères de classification professionnelle, l'obligation du caractère commun des critères de *promotion* professionnelle. La discrimination n'apparaît pas seulement, en effet, au niveau des salaires mais aussi à celui de la *promotion*, où les femmes sont particulièrement défavorisées. Le Ministre a accepté l'amendement qui était réclamé par toutes les associations féminines. Votre commission l'approuve pleinement.

Un autre amendement, de la commission, a tendu également à ajouter l'obligation du caractère commun des *modes d'évaluation* des emplois. Ce mode d'appréciation indirecte des salaires est, en effet, de plus en plus fréquent, et on sait que l'évaluation des emplois, quand il s'agit d'un poste occupé par une femme ou par un homme peut être source de discrimination. L'amendement a donc paru particulièrement justifié à votre commission, qui vous propose d'adopter sans modification, la rédaction de cet article.

Texte du projet de loi.

Art. 3.

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 premier et 2 ci-dessus,

**Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.**

Art. 3.

Sans modification.

**Texte proposé
par la commission.**

Art. 3.

Sans modification.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par la commission.

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.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Observations. — Cet article et l'article suivant complètent la législation protectrice des travailleurs.

Il institue une *nullité de plein droit* des dispositions violant le principe d'égalité.

Cette nullité concerne l'ensemble des textes régissant les rapports de travail : contrats individuels, conventions collectives, accords de salaires, règlements ou barèmes de salaires résultant de décisions individuelles ou collectives d'employeurs. L'alinéa complète ainsi le droit existant, qui ne concernait, pour l'essentiel, que les conventions collectives.

La nullité s'accompagne, et le Conseil économique souligne l'importance de ce fait, d'une substitution de plein droit de la rémunération la plus élevée.

L'intervention du juge est évidemment nécessaire. Sa décision d'annulation ne saurait, certes, s'appuyer sur une cause autre que celle de la discrimination fondée sur le sexe, qu'il aura éventuellement débusquée.

L'appréciation sera délicate, puisqu'il s'agira de savoir s'il y a réellement travail de « valeur égale ». Mais le juge aura toujours la possibilité de s'entourer de l'avis d'un expert.

Votre commission vous propose l'adoption sans modification de cet article.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par la commission.

Article 3 bis (nouveau).

Les dispositions des articles premier à 3 de la présente loi 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.

Article 3 bis (nouveau).

Sans modification.

Observations. — Après l'article 3, un amendement a tendu à créer un article nouveau, étendant la loi à l'ensemble des rapports employeurs-salariés, même non régis par le Code du travail, et notamment aux contrats de droit public.

Si, pour les fonctionnaires titulaires, le principe de l'égalité de traitement est garanti, il n'en est pas nécessairement de même pour l'ensemble des agents non titulaires, particulièrement des collectivités locales.

C'est la raison pour laquelle votre commission se rallie à la rédaction de cet article nouveau.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par la commission.

Art. 4.

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 compétences respectives, de veiller à l'application des articles premier et 2 ci-dessus ; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

Art. 4.

Sans modification.

Art. 4.

Sans modification.

Observations. — Le projet de loi confie aux fonctionnaires chargés de fonctions d'inspecteur du travail et aux officiers de police judiciaire, la tâche de veiller à l'application des nouvelles dispositions et de contrôler les infractions.

Sur ce point, le Conseil économique et social a renouvelé le vœu que les effectifs du corps d'inspecteur soient accrus dans les meilleurs délais.

Votre commission se joint à ce souhait, qu'elle a eu l'occasion de formuler lors de l'examen budgétaire.

Sous cette réserve, elle vous propose l'adoption de cet article.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par la commission.

Art. 4 bis (nouveau).

Art. 4 bis (nouveau).

Dans les établissements occupant du personnel féminin, le texte de la présente loi et ceux qui seront pris en application seront affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Sans modification.

Observations. — L'article 4 bis nouveau tend à assurer la publicité du nouveau texte de loi organisant son affichage dans les établissements utilisant du personnel féminin.

Cet amendement accepté par la commission de l'Assemblée et par le Gouvernement, a été très largement approuvé par votre commission.

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé
par la commission.

Art. 5.

Art. 5.

Art. 5.

Les dispositions des articles premier à 4 de la présente loi et des textes éventuellement pris pour son application seront insérées dans le Code du travail par décret en Conseil d'Etat; ce décret pourra apporter aux textes dont il s'agit les adaptations de forme nécessaires à leur codification, à l'exclusion de toute modification de fond.

Sans modification.

Sans modification.

Observations. — Cet article prévoit l'insertion du texte dans le Code du travail. Votre commission vous propose son adoption sans modification.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par la commission.
Art. 6.	Art. 6.	Art. 6.
Un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi.	Sans modification.	Sans modification.

Observations. — L'article 6 renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de déterminer les modalités d'application de la loi.

A savoir les peines applicables pour sanctionner l'obligation légale faite à l'employeur et dont les infractions peuvent être constatées.

Le problème s'est posé de savoir si les peines passibles doivent être contraventionnelles ou correctionnelles, dès la première infraction ou en cas de récidive.

Votre commission, pour les raisons développées dans le corps du présent rapport, vous demande pour des raisons de réalisme et d'efficacité d'adopter sans modification le texte de l'article tel qu'il est transmis.

*
* *

Consciente de la portée et des limites du projet de loi, votre commission a longuement débattu du contenu de chacun de ses articles. Si elle n'a pas retenu les amendements qui lui ont été proposés, bien qu'elle partage leur souci de garantir l'application du texte, c'est dans un souci de réalisme et d'efficacité.

C'est la raison pour laquelle elle vous propose d'adopter sans modification le texte transmis par l'Assemblée Nationale.

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)

Article premier.

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.

Par rémunération, au sens de la présente loi, 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.

Art. 2.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

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.

Art. 3.

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 premier et 2 ci-dessus, 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.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Art. 3 *bis* (nouveau).

Les dispositions des articles 1 à 3 de la présente loi 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.

Art. 4.

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 compétences respectives, de veiller à l'application des articles premier et 2 ci-dessus ; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions.

Art. 4 *bis* (nouveau).

Dans les établissements occupant du personnel féminin, le texte de la présente loi et ceux qui seront pris en application seront affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Art. 5.

Les dispositions des articles premier à 4 de la présente loi et des textes éventuellement pris pour son application seront insérées dans le Code du travail par décret en Conseil d'Etat ; ce décret pourra apporter aux textes dont il s'agit les adaptations de forme nécessaires à leur codification, à l'exclusion de toute modification de fond.

Art. 6.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi.