

adopté

SÉNAT

le 21 juin 1983

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1982-1983

PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SÉNAT

EN DEUXIÈME LECTURE

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 deuxième lecture, le projet de loi, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale, en deuxième lecture, dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 1^{re} lecture : 1202, 1268 et in-8° 273.

2^e lecture : 1502, 1562 et in-8° 380.

Sénat : 1^{re} lecture : 127, 218 et in-8° 92.

2^e lecture : 390 et 398 (1982-1983).

Article premier A.

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 RÈGLES GÉNÉRALES DE L'ÉGALITÉ 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 mandataire 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.* —

« *Art. L. 123-3.* — Conforme

« *Art. L. 123-3-1.* — 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 premier alinéa du présent article, il n'est applicable que si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé ne s'y est pas opposé avant l'expiration du même délai.

« *Art. L. 123-4.* —

« *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, averti par écrit, ait exprimé son accord ou ne s'y soit pas opposé, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

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

« *Art. L. 123-6.* »

.

Art. 2.

I. — L'article L. 140-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

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

« *Art. L. 140-8.* — En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, l'employeur doit fournir au

juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

III. —

.

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. — »

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 fait 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 établir l'égalité des chances entre hommes et femmes en particulier en remé-

diant 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 SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

.....

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 15.

..... Supprimé

.....

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 21 juin 1983.

Le Président,

Signé : ALAIN POHER.