

**SYNTHESE RAPPORT PREPARATOIRE A LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX  
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES -  
Brigitte GRESY - 8 Juillet 2009**

Cette mission de préparation de la concertation sur l'égalité professionnelle que le gouvernement conduira avec les partenaires sociaux, au second semestre 2009, porte sur deux points :

- effectuer un bilan des différences de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et d'évolution dans l'emploi, en vue de présenter des propositions en faveur de l'égalité professionnelle et salariale, et notamment sur les voies et moyens d'appliquer et d'adapter les règles actuelles et d'envisager des sanctions efficaces ;
- élaborer des préconisations sur la question de la représentation des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des sociétés et des entreprises publiques et plus largement dans les instances de décision.

## **I. BILAN DES DIFFERENCES DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

### **DE FORMIDABLES AVANCEES**

- les femmes constituent désormais près de la moitié de la population au travail ou à la recherche d'un emploi : 47% en 2007 ;
- 83% des femmes de 25 à 49 ans travaillent;
- Un modèle français unique en Europe qui conjugue un fort taux d'activité et un taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne;
- De meilleurs résultats scolaires pour les filles : pour une même génération, 70% de filles ont le bac pour 59% des garçons.

### **MAIS**

- Si on prend en compte le temps partiel, alors l'activité féminine ne progresse plus depuis les années 90 ;
- Les choix d'options et de filières ne sont pas les mêmes (avant le bac, 94% de filles en option SMS et 94% de garçons en option ISP), ce qui entraîne une ségrégation professionnelle persistante : les emplois féminins restent très concentrés dans 10 familles professionnelles (aides aux personnes, secrétaires, santé etc.)

### **UN ELEMENT PREOCCUPANT : LA BIPOLARISATION CROISSANTE DES EMPLOIS FEMININS ENTRE EMPLOIS PEU QUALIFIES ET EMPLOIS QUALIFIES**

- Elles sont plus de 41% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et 18,2% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ;
- Mais elles sont surreprésentées parmi les emplois non qualifiés (60%) et 30% des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue.

### **ET TOUJOURS**

- **Un chômage supérieur à celui des hommes** : 8,3% de femmes (7,3% pour les hommes). Et une vulnérabilité qui croît dans cette période de crise économique où elles sont déjà particulièrement atteintes par les fins de contrat et leur non renouvellement, par les réductions d'horaires et donc le sous emploi. Ce sera le pendant de la moindre atteinte par le chômage ;
- **un accès moindre à la formation continue** dans le secteur privé : taux d'accès de 32% contre 45% pour les hommes) ;
- **une précarité plus grande que ce soit**
  - **le temps partiel** : 31% des femmes en 2007 (6% des hommes), une moyenne de 926 euros par mois (1801 euros pour un temps complet) ;
  - **Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes** ; les femmes sont près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes (près de 20% des femmes contre 11 % des hommes).
- **Des retraites toujours inégales** malgré une réduction des écarts au fil des générations : en 2004 la pension de droits propres est égale à 42% de celle des hommes pour les femmes de 85 ans et plus et à 50% pour les 65-69 ans ;
- **des écarts de rémunération qui se maintiennent** :  
En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de 27% à celle des hommes ;

- **des écarts de rémunération qui se maintiennent :**
  - En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de **27%** à celle des hommes ;
  - L'écart est de **16%** quand on se réfère au salaire horaire brut total;
  - L'écart est plus élevé parmi les plus diplômés et les salariés les plus âgés (**32%** entre hommes et femmes titulaires d'un deuxième ou troisième cycle).

Avec deux grandes constantes :

**L'INVISIBILITE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION :** un plafond de verre opaque !

- **Dans la gouvernance d'entreprises**
  - Dans les entreprises du CAC 40 en 2009 : **10,5%** de femmes dans les CA ;
  - Dans les 500 premières sociétés françaises : **8%** de femmes dans les CA (58% des sociétés n'ont pas de femmes dans les CA) ; **13,5%** de femmes dans les CODIR et COMEX (42% des sociétés n'ont pas de femmes dans les CODIR et COMEX);
  - Au niveau européen, en 2008, dans les 300 premières sociétés européennes : **9,7%** de femmes
- **Dans les organisations syndicales et patronales** **22,3% de femmes dans les instances dirigeantes** : (14,1% dans les organisations patronales et 36% dans les organisations syndicales).
- **Dans les Institutions représentatives du personnel (IRP)** Pourcentage de femmes parmi les élus dans les comités d'entreprise et les délégations uniques du personnel pour le cycle électoral 2000-2001

SECTEURS D'ACTIVITE ou COLLEGES ELECTORAUX	% de femmes
Construction	8%
Éducation, santé, action sociale,	63%
Collèges encadrement-cadres	25%
Collège ouvriers/employés	35%
Collège unique	39%

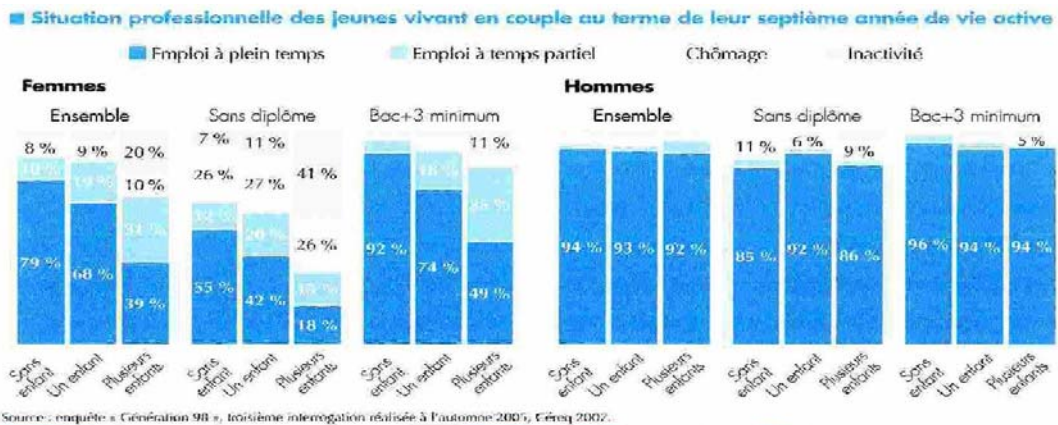
Source : rapport du gouvernement au parlement de 2004

Pour le cycle électoral 2004-2005, **35%** des élus titulaires sont des femmes.

- **Dans les élections prudhommales** Lors des élections prudhommales de 2008, les femmes représentent **28,4% du total des sièges** (**24,6%** des conseillers élus pour le collège employeurs et **32,2%** pour le collège salarié).

**UNE PARENTALITE BANCALE**

- **Un taux d'activité des femmes qui décroche** avec l'arrivée des enfants : **73%** pour un enfant de moins de 12 ans, **64%** pour deux enfants et **40%** pour trois et plus ;
- **Une asymétrie des transitions professionnelles des hommes et des femmes après les naissances** : **6%** des hommes et **40%** des femmes vivent un changement dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant (Pailhé, Solaz 2006) ;



- **Une grande différence entre hommes et femmes dans la temporalité** : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent occasionnel pour les hommes : entre 1986 et 1999, la proportion du travail domestique effectué par les hommes n'est passée que de **32%** à **35%** (enquête emploi du temps INSEE).

## II. BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE ET DE L'ACTION DES POUVOIRS PUBLICS

Un suivi rigoureux des annonces de la conférence tripartite de novembre 2007 : révision du RSC mis en ligne depuis août 2008 et décret sur les nouveaux indicateurs, conférences régionales, référents égalité, expérience DADS, poursuite du **label égalité** attribué à 46 organismes, fin juin 2009, ce qui représente près de 800 000 salariés, accords de branche ou d'entreprises qui témoignent d'un fort investissement sur l'égalité dans certaines branches et entreprises

Mais cinq constats mitigés :

### 1. LES NEGOCIATEURS NEGOCIENT PEU

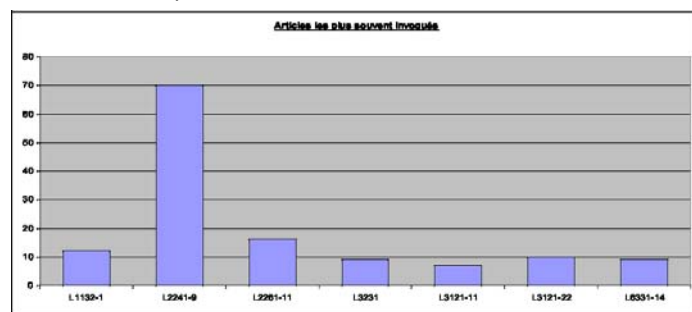
- 69 branches, soit **43%** n'ont pas entamé de négociation en 2008 ; 5% des accords de branche abordent le thème de l'égalité ;
- **7,5%** des entreprises déclarant un délégué syndical ont signé un accord d'égalité professionnelle ; 5% de celles qui ont signé un accord, ont signé un accord égalité (0,4% en 2002 cependant) ;
- Plus de la moitié n'ont pas élaboré de RSC ;
- Un faible contenu et parfois une coquille vide :
  - Beaucoup d'accords de branches se contentent de rappeler les principes sur l'égalité de rémunération et renvoient aux entreprises le soin de veiller à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle ;
  - « Les déclarations autour du principe de non discrimination et de la volonté de respecter la loi constituent l'essentiel des textes des accords spécifiques en 2008 et 40% des accords généraux. Ils abondent en déclarations de bonnes intentions et ne contiennent pas suffisamment de mesures concrètes, d'indicateurs et de diagnostics. Alors que tous les accords spécifiques comprennent au moins une mesure, près des trois quarts des accords généraux n'en prévoient aucune<sup>1</sup>. » Les accords sont surtout présents dans les grandes entreprises.

### 2. LES CONTROLEURS CONTROLENT PEU

a. une insuffisance des systèmes de remontée d'informations :

- **Des informations peu lisibles concernant les accords d'égalité**, que ce soit la fiche de codification qui remonte à la DARES ou le bordereau de dépôt d'un accord d'entreprise ou d'établissement CERFA ;
- **Des données inexistantes sur le nombre d'accords intégrés** qui ne comprennent pas un PV d'ouverture ou un PV de désaccord, lequel doit être remis à l'autorité administrative en même temps que les accords liés à la NAO ;
- **Des données inexistantes sur le nombre de RSC signés.**

b. Des contrôles peu nombreux et des sanctions non appliquées - Pour les accords de branche : aucun refus d'extension et aucune réunion de commission mixte paritaire sur ce sujet depuis la loi du 23 mars 2006. Mais, 85 observations à l'extension ont été faites par la DGT (déc. 2007 à mars 2009).



- **Pour les accords d'entreprise, une campagne de contrôle très mal suivie:** seulement 415 contrôles effectués sur les 1000 programmés, en un an et demi.

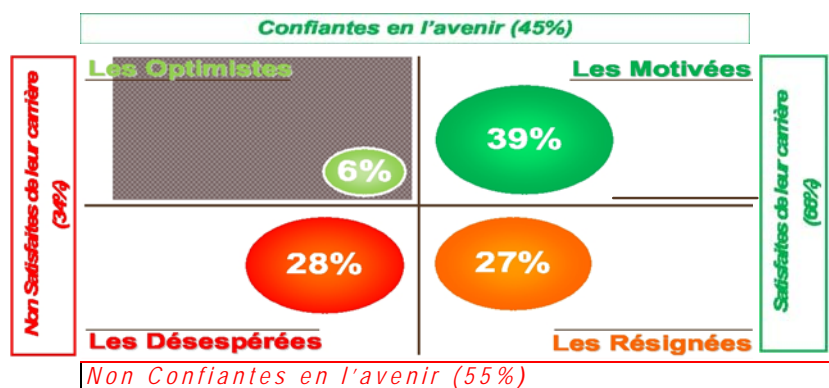
c. Les juges jugent peu

- Le droit est peu mobilisé par les acteurs sociaux et les juges mobilisent peu le droit communautaire ;
- Une jurisprudence récente de la Cour de cassation qui se réfère **au seul principe d'égalité, c'est-à-dire au principe « à travail égal, salaire égal »** lequel s'applique « pour autant que les salariés soient placés dans une situation identique » (arrêt Ponsolle du 23 octobre 1996) et non sur le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes sans discrimination : ce principe inscrit dans la convention n°100 de l'OIT, dans le droit communautaire (article 119 du traité de Rome qui pose l'égalité de rémunération pour un même travail, directive 75-117 qui insère dans le dispositif la notion de valeur égale, disposition reprise enfin dans l'article 141 du traité CE en 1997) et posé par **les articles L.3221-2 et suivants du code du travail**, consacre l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes effectuant « un même travail ou un travail de valeur égale »

- Un faible taux de recours à la HALDE sur le fondement de la discrimination à raison du sexe (moins de 6%), dont la moitié est le fait d'hommes qui demandent à bénéficier des avantages familiaux en matière de retraite.

#### D. UN BAROMETRE DE CONFIANCE des femmes cadres des réseaux professionnels de femmes qui est un « baromètre de défiance »

- 55% des femmes cadres ne sont pas confiantes quant à l'évolution de leur carrière et aux chances qui leur seront offertes ;
- Au regard des deux dimensions de la motivation, 4 types de profils de femmes se dégagent :



- Le plafond de verre demeure une réalité pour 69% des femmes cadres : le pouvoir leur reste peu accessible ;
- La maternité constitue un obstacle évident au déroulement de carrière des femmes : 55% des femmes ont le sentiment que leur(s) congé(s) maternité a (ont) eu un impact négatif sur leur progression de carrière ;
- Les femmes sont **deux fois plus confiantes** dans les entreprises lorsque ces dernières font des actions pour l'égalité et communiquent sur le sujet.

### III. QUARANTE PROPOSITIONS pour l'égalité professionnelle

#### A. SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

##### 1. Simplifier : fusion des deux négociations sur l'égalité professionnelle et salariale

Compte tenu de la complexité actuelle de la négociation sur l'égalité professionnelle qui juxtapose une négociation spécifique annuelle, dont la périodicité est portée à trois ans en cas de signature d'accord et une négociation sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes intégrée dans la négociation annuelle sur les salaires et la durée du travail, **il est proposé de fusionner ces deux dispositifs.**

##### 2. DONNER DU CONTENU AUX ACCORDS : LES 10 LEVIERS DU CHANGEMENT

Ces leviers, définis par décret, devront obligatoirement figurer dans l'accord sur l'égalité ou, à défaut, dans un plan unilatéral proposé par l'employeur, si aucun accord n'est intervenu ou en l'absence de délégué syndical. Ils devront être assortis d'indicateurs et **d'objectifs chiffrés de progression sur trois ans et être mobilisés en fonction de la taille de l'entreprise (2 pour les moins de 300 salariés, 4 de 300 à 1000, 6 au-dessus).**

##### 3. ACCOMPAGNER

- \* Mieux utiliser le RSC ;
- \* Fusionner les deux contrats égalité et mixité;
- \* Capitaliser et informer en fonction des cibles visées;
- \* Augmenter le niveau de connaissances (hauts potentiels, évaluation des métiers occupés majoritairement par des femmes, santé au travail);
- \* Former les acteurs;
- \* Jouer la carte de la paternité et réformer le congé parental.

##### 4. ÉVALUER, CONTROLER ET JOUER LA TRANSPARENCE

- \* Améliorer le système de recueil des données sur les accords égalité;
- \* Renforcer les contrôles égalité en les intégrant dans les priorités de la LOLF;
- \* Jouer la carte de la transparence en valorisant publiquement certaines données.

##### 5. SANCTIONNER

Un système en deux étapes:

- Une sanction reposant sur le manquement à une obligation de moyens, celle de fournir un RSC ou un **rapport simplifié** pour les moins de 300 salariés, dès l'année qui suit la promulgation de la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle et salariale et qui se renouvellera chaque année tant que le RSC ou le rapport simplifié n'aura pas été fourni.

- **Une sanction reposant sur le manquement à l'obligation de décliner des leviers de l'égalité** dans un accord ou un plan unilatéral, au regard de la taille de l'entreprise (deux leviers pour une PME, quatre de 300 à 1000 salariés et six au-dessus), assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés de progression. Lorsqu'un accord est signé, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. Cette sanction sera applicable l'année qui suivra l'élaboration du RSC. Ces obligations sont valables pour les entreprises comme pour les branches.

#### Deux propositions de sanctions :

- soit une sanction reposant sur la conditionnalité des allègements généraux de charges;
- soit une sanction de 1% de la masse salariale.

### B. SUR LA PRECARITE DU TRAVAIL FEMININ

#### 1. améliorer la qualité des emplois à temps partiel

- a. favoriser l'articulation vie professionnelle/vie familiale et notamment assouplir le temps partiel familial ;
- b. favoriser l'amélioration des conditions de rémunération, notamment en modifiant le taux de majoration des heures complémentaires ;
- c. mieux réguler les modalités des interruptions d'activité par la voie de la négociation collective et en cas d'échec, encadrer par la loi le régime des coupures ;
- d. améliorer les conditions d'accès aux droits en matière de retraite, notamment en facilitant le recours à la surcotation;
- e. développer la formation professionnelle.

#### 2. augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel

- a. favoriser le respect de la priorité d'accès à un emploi à plein temps;
- b. permettre le recours à un contrat de travail temporaire ;
- c. cibler plus spécifiquement les contrats à temps très partiel:
  - en favorisant l'accomplissement d'heures complémentaires ;
  - en restreignant le bénéfice des exonérations patronales de sécurité sociale;
  - en créant un forfait minimum de charges.
- d. **Aménager la pluriactivité et favoriser le cumul d'emplois;**

#### 3. Évaluer et suivre les actions menées

### C. SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

1. **Pour les conseils d'administration et de surveillance** : 40% du sexe sous représenté dans un délai de 6 ans, avec un objectif intermédiaire de 20% dans un délai de 2 ans, pour les entreprises publiques et les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé, avec un critère de taille à 1000 salariés.

#### 2. pour les IRP

- a. maintien de la disposition générale sur la nécessité, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, d'examiner les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures ;
- b. Et obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés d'une représentation proportionnelle des candidats de chaque sexe par rapport à leur poids dans le corps électoral, avec alternance des deux sexes, dans un délai de trois ans;
- c. Des dispositions analogues pour les élections des délégués du personnel.

#### 3. Pour les prudhommes

Pour les prochaines élections prudhommales, prévoir **un objectif de réduction d'un tiers**, par rapport au scrutin 2008, de l'écart entre la représentation du sexe sous représenté au sein des listes électorales par rapport à sa part dans le corps électoral, avec alternance des deux sexes.

### D. LES CONDITIONS DE MISE EN OEUVRE DE LA CONCERTATION

- Inviter autour de la table le ministère de l'Éducation nationale et les intermédiaires de l'emploi ;
- Annoncer le même exercice sur l'égalité professionnelle pour les fonctions publiques ;
- -Annoncer une feuille de route interministérielle sur l'égalité;
- Préciser que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas soluble dans la diversité.



# LOIS

## LOI n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (1)

NOR : MESX0004004L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,  
L'Assemblée nationale a adopté,  
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

### TITRE I<sup>er</sup>

#### DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

##### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### De la négociation collective sur l'égalité professionnelle

##### Article 1<sup>er</sup>

Dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, les mots : « une analyse chiffrée » sont remplacés par les mots : « une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. »

##### Article 2

Dans la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, après les mots : « pour tenir compte de l'avis », est inséré le mot : « motivé ».

##### Article 3

L'article L. 432-3-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. »

##### Article 4

L'article L. 132-27 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représen-

tatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

« Les mesures permettant d'atteindre les objectifs visés à l'alinéa précédent peuvent être également déterminées dans le cadre des négociations visées au premier alinéa du présent article. »

##### Article 5

Le début de la première phrase de l'article L. 153-2 du code du travail est ainsi rédigé : « L'employeur qui se soumet aux obligations prévues à l'article L. 132-27, à celle prévue à l'article L. 132-28... (le reste sans changement). »

##### Article 6

Après l'article L. 132-27 du code du travail, il est inséré un article L. 132-27-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 132-27-1. – Les négociations prévues à l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

##### Article 7

I. – L'article L. 123-3-1 du code du travail est abrogé.

II. – L'article L. 132-12 du même code est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations visées au premier alinéa se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La négociation porte notamment sur les points suivants :

- « – les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- « – les conditions de travail et d'emploi.

« La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. »

##### Article 8

I. – Au premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail, après les mots : « Aucun salarié », sont insérés les mots : « , aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ».

II. – Au premier alinéa de l'article L. 122-46 du même code, les mots : « ni licencié » sont remplacés par les mots : « , licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ».

III. – Au deuxième alinéa de l'article L. 122-46 du même code, les mots : « ni licencié » sont remplacés par les mots : « , licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire ».

IV. – Au premier alinéa de l'article L. 123-6 du même code, après le mot : « articles », sont insérés les mots : « L. 122-46, ».

V. – Au dernier alinéa de l'article L. 123-6 du même code, les mots : « du dernier alinéa de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 122-46 ».

#### Article 9

I. – Après l'article L. 132-12 du code du travail, il est inséré un article L. 132-12-1, ainsi rédigé :

« Art. L. 132-12-1. – Les négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

II. – Après l'article L. 933-2 du même code, il est inséré un article L. 933-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 933-2-1. – La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 933-2 prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

#### Article 10

Dans l'article 18 de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mots : « par des entreprises ou des groupements d'entreprises » sont remplacés par les mots : « ou dans le cadre de toute convention ou accord collectif par les employeurs mentionnés à l'article L. 131-2 du même code ».

### CHAPITRE II

#### De la représentation des hommes et des femmes dans les élections professionnelles

#### Article 11

Après le quatrième alinéa de l'article L. 513-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les artisans, commerçants et agriculteurs peuvent donner mandat, par écrit, à leur conjoint collaborateur mentionné au répertoire des métiers, au registre du commerce et des sociétés ou au registre de protection sociale agricole, de se substituer à eux en vue de l'inscription sur la liste électorale. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de cette disposition. »

#### Article 12

Pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations présentant des listes de candidats devront faire en sorte de présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral selon les modalités propres à favoriser la progression du pourcentage de femmes élues. Le Gouvernement présentera un rapport d'évaluation au Parlement, dans un délai d'un an à compter de la date du prochain renouvellement des conseils de prud'hommes et après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et du Conseil supérieur de la prud'homie, sur la mise en œuvre de cet objectif et sur les moyens permettant d'atteindre lors des scrutins ultérieurs une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes, compte tenu de leur place dans le corps électoral.

#### Article 13

Après le septième alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. »

#### Article 14

L'article L. 434-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de

l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3-1. »

#### Article 15

Après le troisième alinéa de l'article L. 423-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. »

#### Article 16

Le Gouvernement transmettra au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2003, un rapport faisant le point sur la part respective des hommes et des femmes au sein de l'électorat, parmi les candidats et parmi les élus aux élections aux comités d'entreprise et des délégués du personnel.

Ce rapport dressera notamment un bilan du caractère équilibré ou non de la représentation de chaque sexe, des tendances observées, des initiatives prises par les organisations représentatives des salariés et des employeurs et proposera le cas échéant des mesures, y compris de nature législative ou réglementaire, en vue d'un rattrapage des inégalités constatées.

### CHAPITRE III

#### De l'encadrement du travail de nuit

#### Article 17

I. – L'intitulé de la section I du chapitre III du titre I<sup>er</sup> du livre II du code du travail est ainsi rédigé : « Dispositions générales ».

II. – L'article L. 213-1 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-1. – Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

« La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Cet accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit visées au premier alinéa. Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. »

III. – Après l'article L. 213-1 du même code, il est inséré un article L. 213-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-1-1. – Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

« Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. »

IV. – L'article L. 213-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-2. – Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

« 1<sup>o</sup> Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures

de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 213-1-1 ;

« 2° Soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 213-1-1.

« Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives au plan national des employeurs et des salariés. »

V. – L'article L. 213-3 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-3. – La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

« Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent par convention ou accord collectif de branche étendu, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article L. 221-5-1. Il peut également être dérogé aux dispositions du même alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, selon des modalités fixées par le décret mentionné au présent alinéa.

« La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Une convention ou un accord de branche étendu peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures. »

VI. – L'article L. 213-4 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4. – Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

« L'accord collectif visé à l'article L. 213-1 doit prévoir une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. L'accord collectif prévoit, en outre, des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. L'accord collectif prévoit également l'organisation des temps de pause.

« Par dérogation à l'article L. 213-1, à défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit après autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie au premier alinéa ci-dessus, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« L'engagement de négociations loyales et sérieuses visé ci-dessus implique le respect par l'employeur des obligations prévues au présent alinéa. Il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

VII. – Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-1. – Les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

VIII. – Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-2. – Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour. »

IX. – Après l'article L. 213-4 du même code, il est inséré un article L. 213-4-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 213-4-3. – Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. »

X. – L'article L. 213-5 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-5. – Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

« L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 213-1-1 et L. 213-2, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1.

« Dans le cadre du rapport annuel, tel que défini à l'article L. 236-4, soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

« Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

XI. – L'article L. 213-6 du même code est abrogé.

XII. – Après l'article L. 122-25-1 du même code, il est inséré un article L. 122-25-1-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-25-1-1. – La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit



est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

« Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

« Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1. »

XIII. – Le titre III du livre III du code de la sécurité sociale est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

#### « CHAPITRE IV

##### « Allocations versées aux femmes enceintes dispensées de travail

« Art. L. 334-1. – Les salariées dont le contrat de travail est suspendu en application de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail bénéficient d'une allocation journalière selon les conditions de droit fixées à l'article L. 313-1 pour les prestations visées au 2° du I de cet article.

« Les dispositions de l'article L. 313-2 sont applicables pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit à l'allocation journalière.

« Cette allocation est calculée, liquidée et servie selon les dispositions des articles L. 323-4 et L. 323-5 par la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la salariée.

« Art. L. 334-2. – L'allocation journalière est accordée à compter de la date de suspension du contrat de travail par l'employeur. Elle peut être supprimée ou suspendue à compter de la date à laquelle les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

« Art. L. 334-3. – L'allocation journalière n'est pas cumulable avec :

« 1° L'indemnisation des congés de maternité, de maladie ou d'accident du travail ;

« 2° Le complément de 3<sup>e</sup> catégorie de l'allocation d'éducation spéciale prévue au 3° de l'article R. 541-2 ;

« 3° L'allocation de présence parentale prévue à l'article L. 544-1 ;

« 4° L'allocation parentale d'éducation à taux plein prévue au 1° de l'article L. 532-1 ;

« 5° L'allocation parentale d'éducation à taux partiel à l'ouverture du droit de celle-ci. »

XIV. – L'article L. 713-9 du code rural est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre 1<sup>er</sup> du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1. »

XV. – Pour les entreprises dans lesquelles les travailleurs de nuit ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une contrepartie sous forme de repos compensateur telle que prévue au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour accorder cette contrepartie soit par application d'une convention ou d'un accord collectif étendu, ou d'un accord d'entreprise ou

d'établissement, soit, en l'absence de convention ou d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

#### Article 18

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 30 juin 2002, un rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit.

### TITRE II

#### DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION PUBLIQUE

#### Article 19

Il est inséré, après l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, un article 6 bis ainsi rédigé :

« Art. 6 bis. – Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

« Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

« De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes. »

#### Article 20

Il est inséré, après l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, un article 6 ter ainsi rédigé :

« Art. 6 ter. – Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

« 2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

#### Article 21

Après l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, il est inséré un article 6 quater ainsi rédigé :

« Art. 6 quater. – Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2 du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour la fonction publique hospitalière. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier

la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 bis.»

#### Article 22

I. – Dans le deuxième alinéa de l'article 2-6 du code de procédure pénale, les mots : « aux quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « à l'article 6 ter ».

II. – Dans l'article 8 de la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, les mots : « les quatre derniers alinéas de l'article 6 » sont remplacés par les mots : « l'article 6 ter ».

III. – Dans le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « de leur sexe, » sont supprimés.

IV. – Dans le quatrième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les mots : « De même » sont remplacés par le mot : « Toutefois ».

V. – Les troisième, cinquième, sixième, septième et huitième alinéas de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont supprimés.

#### Article 23

I. – Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 21 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont supprimés.

II. – Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 37 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale sont supprimés.

III. – Les avant-dernier et dernier alinéas de l'article 34 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière sont supprimés.

#### Article 24

L'article 12 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres des organismes consultatifs représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »

#### Article 25

Après l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 20 bis ainsi rédigé :

« Art. 20 bis. – Les jurys dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, et notamment la proportion des membres des jurys appartenant à chacun des sexes. »

#### Article 26

Il est inséré, après l'article 26 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 26 bis ainsi rédigé :

« Art. 26 bis. – Les jurys et les comités de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont

composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et des comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »

#### Article 27

Après l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 58 bis ainsi rédigé :

« Art. 58 bis. – Les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion dans un grade, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et comités de sélection appartenant à chacun des sexes. »

#### Article 28

L'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

#### Article 29

Après le deuxième alinéa de l'article 20 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat. »

#### Article 30

Après l'article 30 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un article 30-1 ainsi rédigé :

« Art. 30-1. – Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice de concours compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

#### Article 31

L'article 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice des examens professionnels compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. »

### TITRE III

#### DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

#### Article 32

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives aux organismes consultatifs s'appliquent à compter de la date du prochain renouvellement de ces organes suivant la date de publication du décret en Conseil d'Etat prévu aux articles 24 et 29 de la présente loi.

#### Article 33

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives à la composition des jurys et des comités de sélection sont applicables aux jurys et comités de sélection dont la composition est fixée après la publication du décret en Conseil d'Etat fixant les modalités d'application des articles 25, 27, 28, 30 et 31 de la présente loi.

#### Article 34

Dans le premier alinéa de l'article 8 de la loi n° 75-3 du 3 janvier 1975 portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints