

No 2838

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 décembre 2000.

## PROPOSITION DE LOI

MODIFIÉE PAR LE SENAT EN DEUXIÈME LECTURE

*relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

TRANSMISE PAR

M. LE PRÉSIDENT DU SENAT

A

M. LE PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

(Envoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.)

*Le Sénat a modifié, en deuxième lecture, la proposition de loi, adoptée avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

*Assemblée nationale* : 1<sup>re</sup> lecture : **2132, 2220, 2225** et T.A. **469**.

2<sup>e</sup> lecture : **2604, 2698, 2744** et T.A. **577**.

*Sénat* : 1<sup>re</sup> lecture : **258, 475** (1999-2000), **1** et T.A. **1** (2000-2001).

2<sup>e</sup> lecture : **111, 139** et T.A. **48** (2000-2001).

**Femmes.**

## TITRE Ier

### DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

#### CHAPITRE Ier

*[Division et intitulé supprimés.]*

#### ARTICLE 1ER

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 une convention de branche ou par un accord professionnel ou, à défaut, par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise,".

.....

#### Article 3

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. Toutefois, lorsqu'un accord collectif prévoyant de telles 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 4

L'article L. 132-27 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

"En cas de manquement à l'obligation visée au troisième alinéa du présent article, la 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 s'engage de plein droit dans le cadre des plus proches négociations visées au premier alinéa."

#### Article 5

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 aux deux premiers alinéas de l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes."

## **Article 6**

I. – *Non modifié*.....

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

“Les organisations visées au premier alinéa se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 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.

## **Article 6 bis**

..... Conforme.....

## CHAPITRE II

*[Division et intitulé supprimés.]*

## **Article 8 bis**

..... Conforme.....

## **Articles 8 ter**

I. – Après le premier alinéa de l'article L. 129-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“Lorsque les services mentionnés à l'alinéa précédent ont pour objet la garde d'un enfant de moins de trois ans, le montant maximum de l'aide financière visée au même alinéa est doublé.”

II. – Les pertes de recettes pour l'Etat et les organismes de sécurité sociale résultant, le cas échéant, du présent article sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

## **Article 8 quater**

La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-28-1 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

“Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l’enfant ou, en cas d’adoption d’un enfant de moins de trois ans, à l’expiration d’un délai de trois ans à compter de l’arrivée au foyer de l’enfant. La période d’activité à temps partiel prend fin au plus tard au sixième anniversaire de l’enfant ou, en cas d’adoption d’un enfant de moins de trois ans, à l’expiration d’un délai de six ans à compter de l’arrivée au foyer de l’enfant.”

### **Article 8 quinquies**

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 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 8 SEXIES A**

..... Supprimé .....

### **Article 8 sexies**

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

“Les listes sont composées de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes en fonction de leurs effectifs respectifs dans l’entreprise.”

### **Article 8 septies A**

..... Supprimé .....

### **Article 8 septies**

Après le premier alinéa de l’article L. 423-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

“Les listes sont composées de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes en fonction de leurs effectifs respectifs dans l’entreprise.”

### **Article 8 octies**

..... Supprimé .....

CHAPITRE III  
[Division et intitulé supprimés.]

**Article 8 *nonies***

I. – *Non modifié*.....

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 les contraintes économiques de l'entreprise ou par la nécessité d'assurer la continuité des services d'utilité sociale.

“Sans préjudice des dispositions particulières prévues à l'article L. 212-7-1, 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.”

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 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

“Toutefois, une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir qu'une autre période de sept heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures, soit substituée à la période mentionnée à l'alinéa précédent. 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 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° 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 accomplit, 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 ou par accord d’entreprise ou d’établissement, 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 avis du comité d’entreprise ou des délégués du personnel, s’ils existent, selon des modalités fixées par le décret mentionné au présent alinéa. Toutefois, en cas d’urgence, l’employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la limitation de la durée quotidienne du travail de nuit. Il doit alors présenter immédiatement à l’inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée de l’avis mentionné au présent alinéa et de toutes explications nécessaires sur les causes ayant nécessité une prolongation exceptionnelle de la durée quotidienne du travail de nuit sans autorisation préalable.

“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 ou un accord d’entreprise ou d’établissement 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, 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 supplémentaire ou, à défaut, sous forme de majoration de rémunération.

“L’accord collectif visé à l’article L. 213-1 doit prévoir une contrepartie sous forme de repos supplémentaire ou, à défaut, sous forme de majoration de rémunération. 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, les salariés peuvent être affectés à des postes de nuit après information de l’inspecteur du travail sur les conditions d’organisation du travail de nuit et la nature des contreparties accordées, selon des modalités fixées par décret en Conseil d’Etat.”

VII à X. – *Non modifiés*.....

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.”

XII *bis (nouveau).* – Le titre III du livre III du code de la sécurité sociale est complété par un chapitre III ainsi rédigé :

### “*Chapitre III*

#### “*Allocations versées aux femmes enceintes dispensées de travail*

“*Art. L. 333-1.* – 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. 333-2.* – 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. 333-3.* – 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 3e 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.”

XIII. – *Non modifié*.....

XIV.– Pour les entreprises dans lesquelles les travailleurs de nuit ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une contrepartie 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 du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

**Article 8 *decies***

..... Conforme.....  
.....

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE

---

#### Article 14 bis

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 dressant 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. 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. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 *bis*.”

---

#### Article 17

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. 20bis.* – 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.

“Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et des comités techniques paritaires.

“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 18

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. 58bis.* – 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.

“Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d’au moins un membre de chaque sexe, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l’Etat et des comités techniques paritaires.

“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 19**

L’article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

“LES JURYS SONT COMPOSES DE FAÇON A CONCOURIR A UNE REPRESENTATION EQUILIBREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

“Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d’au moins un membre de chaque sexe, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et des comités techniques paritaires.”

.....

### **Article 21**

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.

“ Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d’au moins un membre de chaque sexe, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière et des comités techniques paritaires.”

### **Article 22**

L’article 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

“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.

“Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d’au moins un membre de chaque sexe.”

### TITRE III

#### DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

*Délibéré en séance publique, à Paris, le 20 décembre 2000.*

*Le Président,*

*Signé : Christian PONCELET.*

2838 - Proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (commission des affaires culturelles)