

Document
mis en distribution
le 27 novembre 2000

N° 2744

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 22 novembre 2000.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES⁽¹⁾ SUR LA PROPOSITION DE LOI, MODIFIÉE PAR LE
SÉNAT, *relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*,

PAR Mme Catherine Génisson,

Députée.

(1) La composition de cette commission figure au verso de la présente page.

Voir les numéros :

Assemblée nationale

1ère lecture : **2132, 2220, 2225, 2226** et **T.A. 469**

2ème lecture : **2604**

Sénat

1ère lecture : **258, 475** (1999-2000) et **T.A. 1** (2000-2001)

Femmes.

La Commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de :

*M. Jean Le Garrec, président ; M. Jean-Michel Dubernard, M. Jean-Paul Durieux, M. Maxime Gremetz, M. Édouard Landrain, vice-présidents ; M. André Aschieri, Mme Odette Grzegorzulka, M. Denis Jacquat, M. Patrice Martin-Lalande, secrétaires ; M. Bernard Accoyer, Mme Sylvie Andrieux-Bacquet, M. Gautier Audinot, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, M. Jean-Paul Bacquet, M. Jean-Pierre Baeumler, M. Pierre-Christophe Baguet, M. Jean Bardet, M. Jean-Claude Bateux, M. Jean-Claude Beauchaud, Mme Huguette Bello, Mme Yvette Benayoun-Nakache, M. Serge Blisko, M. Patrick Bloche, Mme Marie-Thérèse Boisseau, M. Jean-Claude Boulard, M. Bruno Bourg-Broc, Mme Danielle Bousquet, Mme Christine Boutin, M. Jean-Paul Bret, M. Victor Brial, M. Yves Bur, M. Alain Calmat, M. Pierre Carassus, M. Pierre Cardo, Mme Odette Casanova, M. Laurent Cathala, M. Jean-Charles Cavaillé, M. Bernard Charles, M. Michel Charzat, M. Jean-Marc Chavanne, M. Jean-Pierre Chevènement, M. Jean-François Chossy, Mme Marie-Françoise Clergeau, M. Georges Colombier, M. René Couanau, Mme Martine David, M. Bernard Davoine, M. Bernard Deflesselles, M. Lucien Degauchy, M. Marcel Dehoux, M. Jean Delobel, M. Jean-Jacques Denis, M. Dominique Dord, Mme Brigitte Douay, M. Guy Drut, M. Nicolas Dupont-Aignan, M. Yves Durand, M. René Dutin, M. Christian Estrosi, M. Michel Etiévant, M. Claude Evin, M. Jean Falala, M. Jean-Pierre Foucher, M. Michel Françaix, Mme Jacqueline Fraysse, M. Germain Gengenwin, Mme Catherine Génisson, M. Jean-Marie Geveaux, M. Jean-Pierre Giran, M. Michel Giraud, M. Gaétan Gorce, M. François Goulard, M. Gérard Grignon, M. Jean-Claude Guibal, Mme Paulette Guinchard-Kunstler, M. Francis Hammel, M. Pierre Hellier, M. Michel Herbillon, M. Guy Hermier, Mme Françoise Imbert, Mme Muguette Jacquaint, M. Serge Janquin, M. Jacky Jaulneau, M. Patrick Jeanne, M. Armand Jung, M. Bertrand Kern, M. Christian Kert, M. Jacques Kossowski, Mme Conchita Lacuey, M. Jacques Lafleur, M. Robert Lamy, M. Pierre Lasbordes, M. André Lebrun, M. Michel Lefait, M. Maurice Leroy, M. Patrick Leroy, M. Michel Liebgott, Mme Martine Lignières-Cassou, M. Gérard Lindeperg, M. Lionnel Luca, M. Patrick Malavieille, M. Alfred Marie-Jeanne, **Mme Jacqueline Mathieu-Obadia, M. Didier Mathus, M. Jean-François Mattei, M. Pierre Menjucq, Mme Hélène Mignon, M. Pierre Morange, M. Hervé Morin, M. Renaud Muselier, M. Philippe Nauche, M. Henri Nayrou, M. Alain Néri, M. Yves Nicolin, M. Bernard Outin, M. Dominique Paillé, M. Michel Pajon, M. Jean-Pierre Pernot, M. Bernard Perrut, M. Pierre Petit, Mme Catherine Picard, M. Jean Pontier, M. Jean-Luc Prél, M. Alfred Recours, M. Gilles de Robien, Mme Chantal Robin-Rodrigo, M. Marcel Rogemont, M. Yves Rome, M. Joseph Rossignol, M. Jean Rouger, M. Rudy Salles, M. André Schneider, M. Bernard Schreiner, M. Michel Tamaya, M. Pascal Terrasse, M. Gérard Terrier, Mme Marisol Touraine, M. Anicet Turinay, M. Jean Ueberschlag, M. Jean Valleix, M. Alain Veyret, M. Philippe de Villiers, M. Philippe Vuilque, Mme Marie-Jo Zimmermann.***

TM \o "1-6" \t "Titre 7;6;Titre 8;7;Titre 9;7;Titre 10;8;Titre 11;8;Titre 12;9;Titre 13;9;Titre 2bis;2;Titre14;8" introduction	5
I.- LA RÉALITÉ DU TRAVAIL DE NUIT	9
A. L'aiguillon européen : raison ou occasion d'agir ?	9
B. L'interdiction du travail de nuit des femmes : une disposition <i>obsolète</i>	11
C. Pour un véritable encadrement juridique du travail de nuit <i>pour les femmes</i> comme pour les hommes	13
II.- Quelques propositions sur le régime juridique à donner au travail <i>de nuit</i>	17
A. l'AMENDEMENT GOUVERNEMENTAL DÉposé au SÉNAT	17
b. les AMÉLIorations À apporter À l'amendement initial	19
TRAVAUX DE LA COMMISSION	21
I.- DISCUSSION GÉNÉRALE	21
II.- EXAMEN DES ARTICLES	28
titre Ier : Dispositions modifiant <i>le code du travail</i>	28
Article premier (article L. 432-3-1 du code du travail) : Contenu du rapport de situation comparée	29
Article 2 (article L. 432-3-1 du code du travail) : Information des salariés sur le rapport de situation comparée	29
Article 3 (article L. 132-27 du code du travail) : Obligation de négociation spécifique au niveau de l'entreprise	30
Article 4 (article L. 153-2 du code du travail) : Sanctions pénales	31
Article 5 (article L. 132-27-1 nouveau du code du travail) : Négociation intégrée au niveau de l'entreprise	31
Article 6 (articles L. 122-3-1 et L. 132-12 du code du travail) : Obligation de négociation spécifique au niveau de la branche	32
Article 7 (articles L. 132-12-1 et L. 933-2-1 nouveaux du code du travail) : Négociation intégrée au niveau de la branche:	33
Article 8 bis (nouveau) (article L. 513-1 du code du travail) : Conjointes collaborateurs et élections prud'homales	33
Article 8 ter (nouveau) (article L. 129-3 du code du travail) : Aide des comités d'entreprise à la garde d'enfants	35

Article 8 quater (nouveau) (article L. 122-28-1 du code du travail) : *Congé parental et activité à temps partiel en cas d'adoption*
36

Article 8 quinquies : Parité dans les élections prud'homales
37

Article additionnel après l'article 8 quinquies (article L. 433-2 du code du travail) :
Participation des femmes aux comités d'entreprise
40

Article 8 sexies (article L. 433-2 du code du travail) : *Parité dans les élections aux comités d'entreprise*
41

Article additionnel après l'article 8 sexies (article L. 423-3 du code du travail) :
Féminisation des délégués du personnel
42

Article additionnel après l'article 8 sexies (article L. 434-7 du code du travail) :
Création d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise
42

Article 8 septies (nouveau) (article L. 423-2 du code du travail) : Parité dans les élections des délégués du personnel
42

Article additionnel après l'article 8 septies : Rapport sur la place des femmes aux élections prud'homales et professionnelles
43

Article additionnel après l'article 8 septies (articles L. 213-1 à L. 213-6 et L. 122-25-1-1 nouveau du code du travail et article L. 713-9 du code rural) : Travail de nuit
43

Article additionnel après l'article 8 septies : Rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit
49

titre II : Dispositions RELATIVES À la fonction publique

49

Article 14 bis (article 6 quater de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) : Rapport au Parlement sur le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique
50

Article 17 : Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des jurys de concours de recrutement 51

Article 18 (article 58 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat) :
Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et comités de sélection constitués pour l'avancement des fonctionnaires
51

Article 19 (article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984):
Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours
52

Article 20 bis : Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des comités techniques paritaires de la fonction publique hospitalière
52

Article 21 (article 30-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière) : Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours de recrutement
53

Article 22 (article 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) :
Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys des examens professionnels
53

Titre III : Dispositions transitoires
53

Article 23: Dispositions transitoires applicables aux organismes consultatifs
54

Article 25 (nouveau) (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** survivants, des mères de famille et des personnes âgées) : Inopposabilité aux hommes célibataires ayant un enfant à charge et devant travailler des limites d'âge pour l'accès aux emplois publics
54

TABLEAU COMPARATIF 57

amendements non adoptés par la commission 89

ANNEXE : Le travail de nuit en chiffres 91

introduction

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale est appelée à se prononcer en deuxième lecture sur la proposition de loi de Mme Catherine Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adoptée en première lecture le 7 mars 2000 et adoptée avec modifications par le Sénat le 3 octobre dernier.

De fait le débat au Sénat a été riche en surprises et en modifications.

Les principales dispositions des titres II et III traitant respectivement des dispositions relatives à la fonction publique et des dispositions transitoires en vue de l'application du précédent n'ont pas été remises en cause par le Sénat.

De nombreuses dispositions ne reviennent pas en navette :

- ont fait l'objet d'un vote conforme l'adoption des articles 13, 14, 14 ter et quater ainsi que la suppression des articles 10 à 12, l'ensemble ayant pour but de rendre plus cohérentes, mieux identifiables les dispositions relatives aux discriminations fondées sur le sexe et au harcèlement sexuel ;

- ont également fait l'objet d'un vote conforme les articles 15 et 16 traitant de la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes respectivement au sein des commissions administratives paritaires (CAP) et au sein des comités techniques paritaires (CTP), la suppression du second étant de cohérence avec la rédaction adoptée pour le premier ;

- ont enfin été adoptés sans modification par le Sénat les articles 17 bis, 20 et 24 respectivement relatifs à la représentation équilibrée dans les jurys et comités de sélection constitués pour l'avancement des fonctionnaires, la représentation équilibrée au sein des CAP et à des dispositions transitoires.

Un accord semble possible sur certaines des modifications apportées par le Sénat :

- la suppression de l'article 20 bis relatif à la représentation équilibrée au sein des CTP de la fonction publique hospitalière ;

- les aménagements rédactionnels de l'article 23 portant

dispositions transitoires ;

- la création d'un article 25 rendant inopposable aux hommes célibataires ayant un enfant à charge et devant travailler, des **limites** d'âge pour l'accès aux emplois publics.

En revanche, un retour au texte de l'Assemblée nationale s'impose s'agissant de l'article 14 bis relatif au rapport sur le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, ainsi que pour les articles 17, 18, 19, 21 et 22 dans lesquels le Sénat n'a pas porté atteinte au cœur des dispositions relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans divers organismes, mais au sein desquels il a réintroduit une clause dite de sauvegarde pour le moins inutile.

Sur les titres II et III, la navette est nécessaire, mais les points de désaccord restent donc limités dans leur nombre et leur nature. Le rapport n° 2698 de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois saisie pour avis revient en détail sur ces deux titres.

Il en va tout autrement du titre Ier portant dispositions modifiant le code du travail.

Ont fait l'objet de votes conformes :

- l'adoption de l'article 1er bis sur le caractère motivé de l'avis du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ;

- l'adoption de l'article 8 élargissant le champ des employeurs pouvant bénéficier d'aides publiques en faveur de l'égalité professionnelle ;

- la suppression de l'article 9 sur la prise en compte intégrale de l'ancienneté pour le congé parental d'éducation.

Semblent pouvoir faire l'objet d'un accord les apports du Sénat :

- à l'article 2 relatif à l'information des salariés sur le rapport de situation comparée ;

- à l'article 7 dont la rédaction a été améliorée ;

- à l'article 8 bis nouveau relatif aux conjoints collaborateurs, sous réserve de quelques précisions.

En revanche, le désaccord est profond sur les dispositions essentielles de ce titre Ier.

Ont été remises en cause par le Sénat :

- la modernisation du rapport de situation comparée (article 1er) ;
- l'obligation de négociation spécifique annuelle dans l'entreprise (article 3), les sanctions pénales en cas d'entrave (article 4) et les liens avec la négociation intégrée (article 5) ;
- l'obligation triennale de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche (article 6).

N'ont pas leur place dans le présent texte les articles 8 ter et 8 quater traitant respectivement des aides des comités d'entreprises à la garde d'enfants et de l'activité à temps partiel en cas d'adoption.

Enfin, méritent plus ample réflexion deux thèmes nouveaux abordés au Sénat :

- l'un à l'initiative de celui-ci, l'introduction de la parité dans les élections professionnelles (prud'homales par l'article 8 quinquies, aux comités d'entreprise par l'article 8 sexies et des délégués du personnel par l'article 8 septies) ;
- l'autre à l'initiative du Gouvernement sur le travail de nuit.

L'ampleur de ce dernier thème, le fait que le Sénat n'ait pas adopté l'amendement gouvernemental et l'engagement pris par le Gouvernement de traiter de nouveau la question en deuxième lecture justifient de lui consacrer les développements suivants afin de préparer le débat.

I.- LA RÉALITÉ DU TRAVAIL DE NUIT

Le Gouvernement a présenté lors de l'examen de la présente proposition de loi en première lecture par le Sénat, un amendement portant article additionnel relatif au travail de nuit. Le Sénat s'est ému des conditions de présentation de cet amendement. En dépit de son importance puisqu'il visait à opérer une nouvelle rédaction de six articles de loi du code du travail, il a été déposé au dernier moment ; examiné rapidement par la commission des affaires sociales, il a en outre fait l'objet de deux rectifications en séance.

Toutefois, il faut être sur ce point parfaitement clair. La réforme de la législation applicable au travail de nuit est attendue de longue date et le projet de loi de modernisation sociale déposé le 24 mai dernier sur le bureau de l'Assemblée nationale fournissait des indications sur ce que serait la démarche du Gouvernement. L'amendement était attendu et il trouve à l'évidence place dans la présente proposition.

Il n'en demeure pas moins que la nécessité d'établir entre les hommes et les femmes une véritable égalité devant le travail de nuit implique une réflexion sur la justification de celui-ci et sur ses conséquences. Il convient en particulier de souligner sa nocivité et d'éviter toute banalisation.

De ce point de vue, la rapporteure se réjouit de l'aide apportée par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de l'Assemblée nationale. Les auditions menées conjointement, le rapport de la Délégation et les propositions formulées par elle ont servi de base à l'élaboration de recommandations de portée générale sur le nécessaire encadrement du travail de nuit ainsi qu'à la rédaction de certains des amendements proposés par la rapporteure de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

A. L'aiguillon européen : raison ou occasion d'agir ?

Alors que la France disposait d'un délai de trente mois à compter de l'adoption de la directive pour se conformer à ses prescriptions, l'article L. 213-1 du code du travail continue, vingt-quatre ans plus tard, d'être en contradiction avec l'article 5 de la directive du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail (76/207/CEE). La réforme de la maigre législation était donc attendue.

La France n'est pas restée totalement passive devant le décalage

croissant entre l'évolution des normes internationales, notamment sous l'impulsion du droit communautaire, et une disposition législative remontant à 1892.

Les avertissements n'ont pas manqué : on citera tout d'abord l'arrêt de la CJCE « Stoeckel » du 25 juillet 1991 . La France a commencé de tirer les leçons de cet arrêt en dénonçant le 26 février 1992 la convention n° 89 de l'OIT, dénonciation devenue effective le 26 février 1993. Cette condition préalable à toute réforme législative n'a malheureusement pas été suivie de celle-ci, d'où le deuxième avertissement infligé par la CJCE avec l'arrêt du 13 mars 1997 « Commission c/République française » ..

La situation tend aujourd'hui à rendre urgente une réforme de l'article L.213-1 du code du travail. Le 10 juin 1999, la Commission européenne a saisi la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) d'une demande tendant à la condamnation de la France à lui payer une astreinte de 142 425 euros par jour. Il convient de souligner le caractère exceptionnel d'une telle procédure puisque l'arrêt rendu le 4 juillet 2000 à l'encontre de la Grèce est la première décision prononçant une astreinte.

La procédure engagée à l'encontre de la France est entrée dans sa phase contentieuse et devrait reprendre après une période de suspension expirant le 30 novembre prochain. Ce calendrier milite bien évidemment en faveur d'un geste rapide de la France témoignant de sa volonté d'assurer enfin pleinement la transposition de la directive du 9 février 1976 précitée.

Elle atteste également, de façon paradoxale, du fait que le respect de ses engagements communautaires ne constituait pas pour la France une raison suffisante de procéder à une telle réforme.

Le fondement essentiel de la présentation au Parlement de l'amendement sur le travail de nuit n'a donc pas été et ne saurait être la seule pression européenne : la première des raisons est la nécessité de mettre fin à une réelle inégalité professionnelle entre hommes et femmes.

B. L'interdiction du travail de nuit des femmes : une disposition obsolète

Une observation s'impose en préambule : 800 000 femmes travaillent aujourd'hui de nuit, dont 55 000 dans l'industrie. Force est donc de constater que l'interdiction du travail de nuit des femmes est largement battue en brèche et que ce travail de nuit s'effectue en outre sans aucune des protections juridiques et des garanties de compensation qu'appellerait pourtant cette organisation dérogatoire du temps de travail.

L'interdiction du travail de nuit des femmes remonte à 1892. Ce n'est pas une raison suffisante que l'âge d'une disposition pour la modifier, ç'en est une pour s'interroger sur son adaptation à l'évolution du monde du travail.

Cette interdiction a été édictée alors que le monde du travail était dominé par l'emploi industriel et des conditions de travail d'une pénibilité physique particulière. La rédaction de l'article L. 213-1 s'en ressent : « les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances ». Elle se voulait une mesure de protection des femmes.

La réalité du travail de nuit ne correspond plus qu'en partie à cette vision.

Si davantage de salariés employés dans l'industrie travaillent au moins une nuit dans l'année que dans l'agriculture ou le tertiaire (cf. tableau 1 en annexe), de même qu'ils sont beaucoup plus nombreux à travailler régulièrement - 51 à 100 nuits par an, de nuit (cf. tableau 2 en annexe), deux nuances importantes doivent être apportées à l'image traditionnelle d'un travail de nuit cantonné à l'industrie. Tout d'abord, le recours régulier au travail de nuit progresse dans le secteur tertiaire, de façon particulièrement visible dans la tranche « 101 à 200 nuits par an » (cf. tableau 3 en annexe). En second lieu, ce secteur d'activité est celui dans lequel *les effectifs progressent (de 11,3 millions de salariés en 1984 à 14,1 en 1998)* tandis que le secteur de l'industrie perd des salariés (de 4,7 millions en 1984, il a reculé à 4 millions en 1998). Le travail de nuit sera donc de moins en moins le fait de l'industrie. D'ores et déjà, les travailleurs de nuit du tertiaire sont trois fois plus nombreux que leurs homologues de l'industrie.

Cette évolution s'est accompagnée d'une féminisation du travail de nuit qu'il est aisé d'observer aussi bien dans les sociétés de *nettoyage que* dans les services de soins par exemple, même si les femmes continuent globalement de moins travailler la nuit que les hommes (cf. tableau 4 en annexe).

Cette évolution sociologique n'a été que lentement ou pas accompagnée par la législation. Ont été mises en place des dérogations au profit des « femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique » en 1979, ou des dérogations temporaires alambiquées à l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie en 1987, reprenant certaines des stipulations de la convention n° 89 de l'OIT. Il est d'ailleurs frappant de constater que la dénonciation de *celle-ci par la France est intervenue alors que l'organisation réfléchissait à une extension de la réglementation du travail de nuit aux hommes (convention n° 171).*

En revanche, la jurisprudence a a contrario, pris quelque avance sur l'égalité entre hommes et femmes au regard du travail de nuit. En effet, depuis l'arrêt Stoeckel précité, l'existence de l'article L. 213-1 ne semble plus être qu'une apparence. L'application directe de l'article 5 de la directive de 1976 précitée permet au juge d'écarter cette disposition du code du travail, d'où des décisions comme celle rendue par le conseil de prud'hommes de Laval le 5 novembre 1998. Il a jugé que l'employeur devait répondre favorablement à la demande d'une de ses salariées désireuse de travailler la nuit en dépit de l'article L. 213-1 et d'un accord d'entreprise précisant « qu'il n'est pas prévu d'affecter du personnel féminin en équipe de nuit ».

Soyons clairs ! Ce que la jurisprudence nationale et communautaire condamne, c'est l'inégalité dont les femmes sont victimes. Pour autant, l'objet de la présente proposition ne saurait être la banalisation du travail de nuit. On ne saurait assez rappeler que le travail de nuit est préjudiciable à la santé et à la sécurité des salariés et que le recours à ce type d'organisation du travail doit être le plus limité possible.

Le travail de nuit est pénible, pour les femmes comme pour les hommes. Tous les scientifiques entendus par la rapporteure infirment l'existence d'effets significatifs différents du travail de nuit sur les femmes et sur les hommes.

Par ailleurs, s'il est pénible, le travail de nuit peut également répondre à un choix de la part des femmes. Il faut rappeler que le travail de nuit donne en principe lieu à des compensations tant en termes de repos que de rémunérations : on peut comprendre la réticence de certains à ouvrir plus largement l'accès à ces postes aux femmes. Le travail de nuit peut également s'avérer nécessaire dans le déroulement de carrière de certaines femmes. Leur exclusion du travail de nuit est à l'origine de profondes discriminations, dès l'embauche et qui perdurent tout le long de la carrière. A ce titre, le secteur de la chimie est particulièrement illustratif.

On voit donc que des raisons bien plus profondes que la pression communautaire plaident pour une harmonisation de la situation des hommes et des femmes face au travail de nuit. Reste à savoir comment la réaliser.

C. Pour un véritable encadrement juridique du travail de nuit pour les femmes comme pour les hommes

Il est nécessaire de procéder à une refonte de l'article L. 213-1 du code du travail afin d'intégrer trois principes :

- le caractère exceptionnel du recours au travail de nuit ;

- l'existence de contreparties ;
- l'existence de mesures protectrices des salariés.

Se pose ensuite la question de la forme de la modification à opérer. L'alternative est la suivante : interdire le travail de nuit aux hommes comme aux femmes ou admettre qu'il constitue une réalité, certes regrettable mais inévitable, et prévoir l'encadrement de son usage.

La rapporteure exclut d'emblée la solution de la simple suppression de la disposition litigieuse de l'article L.213-1 et le renvoi de l'organisation du travail de nuit au droit commun de la négociation et de l'organisation du travail. Celle-ci ne lui semble pas suffisamment protectrice des salariés. La preuve en est donnée par la situation des femmes travaillant en dépit de l'interdiction du travail de nuit rendue obsolète par l'interprétation du droit européen et du droit français, sans protection législative.

Il existe, en effet, un quasi-consensus dans notre pays sur la nécessité de réglementer le travail de nuit, ce qui, on ne saurait trop le souligner, n'était pas le cas jusqu'à présent. Hormis quelques interdictions relatives à certaines catégories de salariés (femmes, jeunes), le travail de nuit n'était soumis à aucun encadrement.

Le travail de nuit présente, en effet, des *inconvéniens*, voire des dangers, indéniables. Malheureusement, les études scientifiques sur la question sont trop rares et relèvent généralement davantage de l'analyse de cas isolés que d'une démarche épidémiologique, d'une approche de santé publique. Le bilan d'application de la réforme de la législation du travail de nuit que la rapporteure appelle de ses vœux devra à l'évidence intégrer une telle analyse.

Nul doute que des études plus abondantes et étayées permettraient de dissiper l'*illusion selon laquelle le travail de nuit serait* davantage préjudiciable aux femmes qu'aux hommes. Cette assertion sert de justification aux contempteurs du travail de nuit des femmes sans que le moindre élément de fait vienne la corroborer.

La seule différence significative concerne les femmes enceintes. S'il n'y a pas de raison de les exclure a priori du travail de nuit, il est absolument nécessaire, compte tenu de sa pénibilité, que la salariée enceinte dispose d'un droit le plus large possible à une affectation sur un poste de jour.

Hormis ce cas, femmes et hommes sont également frappés par les difficultés propres au travail de nuit. On ne peut que souscrire à l'opinion émise par Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la

formation professionnelle, lors de la présentation de l'amendement au Sénat, « le travail de nuit n'est pas un progrès social ». On ne peut passer sous silence une évidence : l'être humain n'est pas fait pour travailler de nuit, le travail nocturne n'est pas naturel. L'être humain a en moyenne besoin de 7 h 30 à 8 heures de sommeil par nuit et le besoin s'en fait sentir en raison de l'abaissement de la température du corps la nuit, en particulier à partir de minuit, et devient quasiment irrésistible entre 3 et 6 heures du matin.

Le travail de nuit est préjudiciable à la santé des salariés. Si ces symptômes n'apparaissent pas systématiquement, le travail de nuit peut être à l'origine de nombreux troubles, notamment en cas de désynchronisation entre l'horloge astronomique et l'horloge biologique. Elle provoque des phénomènes de fatigue, d'insomnie, de prise de poids, tend à favoriser les pratiques de dépendance (consommation excessive de café, de tabac, recours aux somnifères,...). Le travail de nuit constitue également un facteur prédisposant aux troubles digestifs et les à-coups tensionnels qu'il provoque peut être un facteur déclenchant d'incidents vasculaires. Il est aussi un facteur d'irritabilité. Le sommeil de jour ne peut suffire à remédier à ces troubles. Il est moins long, moins réparateur. Il est par ailleurs attesté que l'organisme ne s'habitue pas au travail de nuit, les journées de pause et le repos hebdomadaire et les facteurs extérieurs (soleil, bruit, environnement social) provoquant le retour de l'organisme aux rythmes circadiens naturels.

Il est également préjudiciable à leur sécurité. De nombreuses études attestent du caractère inéluctable des phénomènes de somnolence, en particulier dans la période allant de 3 à 6 heures du matin, avec des pics autour de 3 heures et 5 heures. Ils coïncident de façon frappante avec les pics d'accidents du travail et d'accidents de la route.

Il est donc essentiel de restreindre le plus possible le travail à ces heures et d'aménager, pour ceux des salariés qui y sont contraints, les temps et aires de pause nécessaires pour éviter ces phénomènes de somnolence. Le travail de nuit pose évidemment des problèmes également en termes d'articulation entre vie professionnelle et familiale.

Le constat est donc à peu près unanime : le travail de nuit est nocif, il faut en limiter le recours aux cas où aucune autre organisation du travail n'est possible et il doit dans ce cas faire l'objet de véritables contreparties.

Cette convergence sur l'objectif à atteindre n'empêche pas

l'existence de deux approches différentes pour y parvenir. La première est celle de l'interdiction, la seconde celle d'un encadrement sévère.

La rapporteure s'est longuement interrogée sur ce point. Il faut d'abord constater que la quasi-totalité des pays de l'Union européenne n'a pas posé d'interdiction de principe tant la société moderne voit dans le travail de nuit une nécessité. Comment concevoir l'arrêt des services de santé et de sécurité pendant la nuit ? Comment concilier une interdiction du principe avec la réalité de certaines industries dont les équipements ne peuvent être arrêtés sous peine de ne jamais redémarrer ?

De fait, les divers Etats membres ont à peu près la même pratique du travail de nuit qu'ils aient choisi de l'autoriser (avec un encadrement plus ou moins prononcé) ou de l'interdire. A titre d'exemple de cette seconde option, la Belgique a choisi d'inscrire dans la loi l'interdiction du travail de nuit. Suivent cette prohibition des pages entières de dérogations au profit de divers secteurs.

Si les deux approches aboutissent à des pratiques comparables, la rapporteure estime préférable le recours à un encadrement strict. Il lui semble plus protecteur de définir avec précision les contours, les règles et les contreparties d'un travail de nuit qui constitue une réalité indéniable que de chercher à mettre en place une interdiction que l'on doit immédiatement assortir de dérogations.

A trop vouloir se concentrer sur un symbole, une mesure d'affichage, le risque est de prêter une moindre attention aux gardes-fous à mettre en place pour encadrer les entorses à ce principe. Les prévoir en détail revient d'ailleurs à affaiblir la portée du principe et celle de la loi. Une interdiction assortie de dérogations constitue en outre une voie grande ouverte aux distorsions de concurrence selon que l'on entre ou non dans le champ des dérogations ainsi qu'à la rapide caducité des cas prévus compte tenu des évolutions rapides du monde du travail. Force est d'ailleurs de constater que les interdictions en la matière ne résistent guère à l'épreuve des faits comme l'a montré l'interdiction du travail de nuit des femmes. Le droit ne peut négliger les symboles : il est impuissant s'il s'appuie sur eux seuls.

La préférence de la rapporteure va à l'affirmation claire de la légalité du recours exceptionnel et justifié au travail de nuit, organisation dérogatoire du temps de travail qui doit en tant que telle faire l'objet d'un encadrement juridique sérieux.

Telle est d'ailleurs la démarche qui a inspiré l'amendement déposé par le Gouvernement au Sénat, même si le dispositif mérite d'être complété.

II.- Quelques propositions sur le régime juridique à donner au travail de nuit

Depuis le dépôt du projet de loi de modernisation sociale le 24 mai 2000 et les premières propositions du Gouvernement en vue de donner au travail de nuit un régime juridique dont il est jusqu'à présent dépourvu, la réflexion a progressé avec notamment la présentation par le Gouvernement d'un amendement amélioré au Sénat. Les développements qui suivent visent à donner une brève présentation de cet amendement, des pistes d'amélioration évoqués au Sénat et des enrichissements qu'il convient d'apporter par rapport au texte rejeté par l'opposition sénatoriale.

A. l'AMENDEMENT GOUVERNEMENTAL DÉPOSÉ au SÉNAT

Il réécrit l'ensemble de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail traitant jusqu'à présent des dispositions relatives au travail de nuit des femmes.

L'article L. 213-1 dans sa nouvelle rédaction opère de fait une levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie. Il définit la plage horaire considérée comme travail de nuit, fixant un socle minimal de 22 heures à 5 heures du matin, susceptible d'être modifié par accord collectif. Le travail de nuit peut dans ce cas comprendre une période de sept heures consécutives entre 22 heures et 7 heures du matin dès lors qu'il comprend la période de minuit à 5 heures du matin, conformément aux prescriptions de la directive du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Directive 93/104/CE du Conseil). La même modification est susceptible d'être autorisée, à défaut d'accord, par l'inspecteur du travail.

Le nouvel article L. 213-2 pose une définition du travailleur de nuit évitant de soumettre aux dispositions spécifiques au travail de nuit les salariés ne travaillant dans la plage horaire définie par le précédent article que de façon occasionnelle. Est donc considéré comme travailleur de nuit celui dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler trois heures ou plus dans la plage « travail de nuit » ou celui effectuant un nombre minimal d'heures dans cette plage dans une période de référence déterminée par accord collectif.

Le nouvel article L. 213-3 du code du travail fixe la durée quotidienne maximale du travail des travailleurs de nuit à huit heures et prévoit les dérogations éventuelles à cette durée. Il prévoit également une durée maximale hebdomadaire calculée sur douze semaines fixée à quarante-deux heures et les dérogations éventuelles. On rappellera pour mémoire que le droit commun en la matière est de quarante-quatre heures depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à

la réduction négociée du temps de travail.

La nouvelle rédaction de l'article L. 213-4 introduit deux progrès fondamentaux dans l'encadrement du travail de nuit :

- l'exigence d'un accord collectif pour la mise en place ou l'extension du travail de nuit, ou, à défaut, l'autorisation de l'inspecteur du travail ;

- l'existence obligatoire en faveur des travailleurs de nuit - que l'organisation soit nouvelle ou déjà existante - de contreparties privilégiant la compensation sous forme de repos supplémentaires.

Le nouvel article L. 213-5 prévoit une surveillance médicale spécifique aux travailleurs de nuit, le droit pour ceux-ci de demander leur transfert sur un poste de jour pour raisons médicales et les conséquences d'une éventuelle impossibilité pour l'employeur de procéder à un tel reclassement.

L'article L. 213-6 prévoit la possibilité de recourir à un décret en Conseil d'Etat pour préciser les conditions d'application des articles précédents.

Enfin, l'amendement introduit dans le code du travail et le code de la sécurité sociale un régime de protection de la salariée enceinte ou venant d'accoucher, détermine les conditions dans lesquelles elle est en droit de demander son transfert sur un poste de jour et les conséquences de l'éventuelle impossibilité de procéder à un tel reclassement, en particulier le principe du maintien de la rémunération et les modalités de celui-ci.

La majorité sénatoriale a proposé des sous-amendements tendant notamment à accroître la place de la négociation collective dans l'encadrement du travail de nuit et à réduire le rôle donné à l'inspecteur du travail. Elle a en outre refusé de prendre en compte certaines des avancées proposées par l'opposition sénatoriale tel l'abaissement de la durée maximale hebdomadaire sur douze mois à quarante heures.

Cette divergence d'approche a conduit au rejet de l'amendement du Gouvernement sous-amendé par l'opposition sénatoriale majoritaire au moment du vote.

Le Gouvernement ayant rapidement exprimé son intention de déposer un amendement ayant le même objet lors de l'examen en deuxième lecture par l'Assemblée nationale, la rapporteure, favorable aux principes sous-tendant l'amendement gouvernemental, a recherché quels étaient les

points susceptibles d'être améliorés ou enrichis.

b. **les** AMÉLIorations À apporter À l'amendement initial

La rapporteure entend proposer des amendements et sous-amendements répondant aux objectifs suivants :

1. Il convient d'affirmer de façon forte le caractère **dérogatoire** du travail de nuit qui doit, en tant que tel, être soumis à des contraintes particulières s'agissant de sa mise en place :

- Elle **doit** reposer sur des justifications précises et explicites ;
- Ces justifications doivent figurer dans l'accord collectif dont la conclusion subordonne le recours au travail de nuit ;
- À défaut d'accord, son autorisation par l'inspecteur du travail ne doit, selon la rapporteure, être possible que si l'employeur a réellement cherché à obtenir un tel accord ;
- Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord **doit** pouvoir faire l'objet d'un droit d'opposition.

2. La plage horaire du travail de nuit doit être étendue, à tout le moins, le matin afin de **dissuader** les employeurs de recourir à des horaires particulièrement pénibles, voire dangereux, pour les salariés ;

3. L'organisation du travail de nuit mise en place doit prévoir l'existence de pauses indispensables pour prévenir les phénomènes de somnolence.

4. Les salariés doivent pouvoir davantage choisir ou refuser de travailler de nuit :

- en passant plus facilement d'**un** poste de jour à un poste de nuit ou inversement s'ils le souhaitent ;
- en pouvant demander leur affectation sur un poste de jour en raison d'obligations familiales impérieuses ;
- en pouvant, **pour les mêmes raisons**, refuser un poste de nuit sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

5. La surveillance médicale des travailleurs de nuit doit **être renforcée et le médecin** du travail mieux associé à l'organisation du travail de nuit.

6. L'affectation sur un poste de jour de la salariée enceinte ou en congé légal postnatal doit être de droit si elle en fait la demande. En cas d'impossibilité de procéder à un tel reclassement, la suspension du contrat de travail et la garantie de rémunération **ne doivent, en aucune façon**, sembler assimiler la situation de la salariée à une absence pour cause de maladie.

7. Enfin, il conviendra de dresser un bilan de la législation relative au travail de nuit mise en place.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a examiné, en deuxième lecture, sur le rapport de Mme Catherine Génisson, la présente proposition de loi dans ses séances des mercredis 15 et 22 novembre 2000.

I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

Après l'exposé de la rapporteure, le président Jean Le Garrec a indiqué que tous les amendements portant sur le travail de nuit seraient examinés la semaine suivante afin que chacun ait le temps de prendre connaissance de l'amendement déposé le 13 novembre par le Gouvernement et des amendements et sous-amendements des députés.

*

Au cours de la réunion du 22 novembre 2000, Mme Catherine Génisson, rapporteure, a introduit le débat sur le travail de nuit et exposé les principes sous-tendant l'amendement (n° 12) présenté par le Gouvernement.

Les hommes et les femmes sont égaux devant le travail de nuit. Même si le travail de nuit des femmes est en principe interdit dans l'industrie, sous réserve de dérogations, 55 000 salariées travaillent de nuit dans ce secteur. Par ailleurs, 800 000 femmes travaillent de nuit dans l'ensemble de l'économie. Au-delà de la seule question de l'égalité professionnelle, il est essentiel de réfléchir sur le travail de nuit dans son ensemble.

Les travaux menés conjointement par la commission des affaires sociales et la Délégation aux droits des femmes ont comporté de nombreuses auditions tant des diverses organisations syndicales et patronales que d'experts en médecine du travail ou en chronobiologie notamment. Les auditions ont présenté un intérêt considérable d'autant que les données relatives à la pratique du travail de nuit sont peu nombreuses. Les études objectives, de nature épidémiologique, sont quasi inexistantes. Elles seraient pourtant d'une grande utilité dans l'exercice entrepris d'encadrement du travail de nuit et de protection des travailleurs concernés.

A ce jour, 6 millions de salariés sont couverts par des dispositions conventionnelles relatives au travail de nuit. Les travailleurs de nuit représentent 15 % des salariés, soit 3 millions de travailleurs, dont 21 % des hommes et 7,5 % des femmes. Le recours au travail de nuit des femmes est particulièrement massif dans certains secteurs d'activité : l'éducation et la santé occupent 370 000 femmes, l'administration 60 000, les transports 30

000, les services aux particuliers 90 000 et l'industrie 55 000, en dépit de l'interdiction en vigueur.

L'analyse scientifique et les témoignages recueillis sur sa pratique prouvent que le travail de nuit est préjudiciable à la santé. Il est ainsi susceptible de provoquer des phénomènes de désynchronisation entre les horloges astronomique et biologique ; par exemple, de nombreuses sécrétions hormonales sont réglées sur cette dernière horloge.

Les conséquences en sont très différentes d'une personne à l'autre. Les symptômes peuvent aller de la dépression à des troubles organiques divers. Le caractère « couche tôt » ou « couche tard » des personnes concernées influe sur leur tolérance au travail de nuit. Certaines caractéristiques individuelles peuvent constituer des contre-indications au travail de nuit. Il est par ailleurs constaté que les personnes particulièrement motivées supportent mieux le travail de nuit.

Des mesures doivent être prises concernant les aménagements de cette forme de travail. Il s'agit d'instituer les périodes de travail courtes assorties de prises de repos régulières. La plus grande pénibilité est constatée en fin de nuit.

Le travail de nuit doit être considéré comme un recours ultime, et partant, exceptionnel. Il convient en outre de protéger les travailleurs astreints à une telle organisation du travail. Aujourd'hui, le code du travail est vierge de toute disposition dans ce domaine. Seuls certains accords de branche comportent des mesures d'encadrement et de compensation. Il faut modifier le code du travail afin d'y introduire un véritable encadrement du recours au travail de nuit protecteur des travailleurs.

La restriction du travail de nuit doit être maximale et on ne peut accepter sa banalisation. Il faut en outre assortir ce recours de contreparties fortes aux travailleurs concernés. Il y a là un objectif partagé, même si différentes optiques existent quant aux modalités de mise en œuvre, notamment s'agissant de l'adaptation nécessaire du code du travail.

Dès lors que le travail de nuit est également nocif pour les hommes et pour les femmes, deux approches sont possibles en vue d'harmoniser les normes différenciées aujourd'hui applicables à chaque sexe :

- la première se fonde sur l'affirmation du caractère exceptionnel du recours au travail de nuit, sa nécessaire justification et son **strict encadrement par le code** du travail ;

- la seconde pose le principe de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes comme pour les hommes, immédiatement assortie de dérogations destinées à tenir compte du fait que 3 millions de salariés

travaillent de nuit.

Cette seconde approche ouvre l'espoir d'une réelle interdiction du travail de nuit, espoir rapidement déçu parce qu'incompatible avec la réalité. Elle semble en outre moins protectrice : on voit bien que malgré l'interdiction posée par l'article **L. 213-1, 800 000 femmes travaillent de nuit sans protection juridique. L'approche par l'interdiction paraît donc inefficace.**

En conséquence, l'amendement du Gouvernement privilégie la première approche qui est aussi celle retenue par de nombreux sous-amendements de la rapporteure et de membres de la majorité plurielle.

Le président Jean Le Garrec a estimé que le débat sur le travail de nuit des hommes comme des femmes est un débat difficile et sérieux : plusieurs millions de salariés sont aujourd'hui concernés dans notre pays par ce type d'emplois. Les positions exprimées par les uns et les autres doivent être respectées sur ce sujet délicat. Les approches sur cette question apparaissent, certes, différentes mais une préoccupation commune à tous se dégage dans un objectif de meilleure protection des salariés concernés.

Mme Nicole Bricq, rapporteure au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, a souligné les points suivants :

- Il convient en premier lieu de rappeler le contexte historique dans lequel le principe de l'interdiction du travail de nuit a été posé pour les femmes en France. Il faut se souvenir que dès la Révolution française, une fracture s'est opérée entre ce qui allait devenir le mouvement ouvrier et les revendications spécifiques des femmes en matière d'égalité. La loi de 1892 a établi le principe de l'interdiction du travail de nuit pour ces dernières dans les métiers de l'industrie. Il était, à l'époque, admis que la femme possédait un métabolisme particulier plus fragile que celui des hommes. La logique de la protection de la femme en tant que génitrice a prévalu sur celle de l'égalité entre les hommes et les femmes.

- D'un point de vue économique, il faut rappeler que le travail de nuit a longtemps été, et reste partiellement, plus rémunérateur que le travail de jour. En outre, les femmes ont longtemps été considérées comme des concurrentes potentielles des hommes sur le marché du travail. Aujourd'hui, les études montrent de façon incontestable que la consolidation de la croissance économique et l'augmentation de l'emploi sont notamment dues à l'implication massive des femmes dans le monde du travail dans notre pays. Il faut d'ailleurs observer que le taux d'activité des femmes a toujours été en France particulièrement élevé en comparaison avec d'autres pays.

- Si l'on décide de regarder en face la réalité du travail de nuit, on

ne peut que constater la persistance d'une certaine hypocrisie en ce domaine. De fait, de nombreuses femmes travaillent de nuit dans des métiers comme l'entretien des locaux des entreprises. Les dérogations au principe d'interdiction de travail de nuit se sont donc multipliées et actuellement, bien des travaux qui pourraient probablement être effectués de jour sont accomplis de nuit par des femmes qui subissent généralement cette situation comme une véritable contrainte et pâtissent de conditions de travail éprouvantes.

- D'un point de vue juridique, on doit constater que le juge aussi bien national que communautaire fait systématiquement prévaloir le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes sur celui d'une spécificité du travail des femmes. Il convient de clarifier aujourd'hui l'état du droit. Deux solutions s'offrent à nous. Dans la première optique, le travail de nuit est considéré comme nocif pour tous les travailleurs et pas particulièrement pour les femmes ; la conclusion est qu'il faut l'interdire formellement mais, ce faisant, la question n'est pas réglée pour autant. Il est certain que l'interdiction **de principe souffrira, comme** aujourd'hui, immédiatement de nombreuses exceptions. La deuxième option, qui a la préférence de la Délégation aux droits des femmes, consiste à prendre en compte une réalité du monde du travail incontournable mais à tout faire **pour que le travail** de nuit soit réellement encadré de manière plus protectrice pour les salariés concernés.

- Le travail de nuit comporte indéniablement une dimension de contrainte supplémentaire lorsqu'il s'agit de salariées femmes. Pour celles-ci, on sait que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, déjà souvent difficile pour les femmes en général, devient dans leur situation encore plus délicate. Il faudrait par exemple aider ces femmes à trouver des solutions satisfaisantes en matière de garde de leurs enfants pendant leur travail nocturne.

Le président Jean Le Garrec a relevé que les recommandations de la Délégation aux droits des femmes avaient trouvé leur traduction dans des sous-amendements très intéressants de la rapporteure de la commission qu'il conviendra d'examiner avec attention.

Mme Muguette Jacquaint a fait les observations suivantes :

- La question du travail de nuit est à la fois difficile et grave. On ne saurait trop insister sur le caractère dangereux pour la santé du travail de nuit. Le travail de nuit ne doit en aucun cas être considéré comme une forme de travail moderne inoffensive.

- Les arguments qui étaient dans le passé avancés pour expliquer l'interdiction du travail de nuit des femmes, comme la nécessité d'éviter une

concurrence entre les hommes et les femmes sur le marché du travail ou de favoriser le seul rôle de la femme en tant de génitrice, apparaissent aujourd'hui dépassés. Le débat a évolué sur cette question.

- Au regard du droit communautaire, la législation française devrait être revue parce qu'elle introduit une inégalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il pourrait être décidé, pour respecter les principes communautaires, d'interdire le travail de nuit pour les hommes comme pour les femmes afin d'éviter toute différence de traitement. Cette solution permettrait de mettre un terme au scandale du travail de nuit dans certaines industries où il ne se justifie aucunement.

- Le simple fait que la Délégation aux droits des femmes ait émis pas moins de dix-sept recommandations pour encadrer le recours au travail de nuit démontre, s'il en était besoin, à quel point ce type de travail est nocif. Pourquoi dans ces conditions continuer à en accepter le principe ?

- L'approche défendue par le groupe communiste consiste à poser un principe général d'interdiction et à déterminer des dérogations très strictes uniquement pour répondre à des besoins sociaux et techniques. En aucun cas, les **besoins économiques et la recherche** d'une plus grande rentabilité ne doivent constituer des critères possibles de dérogation. Il est trop de cas aujourd'hui dans lesquels le travail de nuit pourrait être évité. Les abus qui se multiplient dans le secteur industriel doivent être combattus avec force. Il convient **d'adopter une approche** très ferme en la matière. Dans le cas contraire, notre pays risque de se retrouver en situation de chercher à concurrencer des pays pratiquant le dumping social et n'hésitant à recourir au travail de nuit et au travail des enfants.

- Le fait de poser un principe général d'interdiction n'empêche nullement d'encadrer la pratique du travail de nuit lorsque cela est inévitable – pour des besoins sociaux et techniques – et de prévoir des contreparties obligatoires au bénéfice des salariés concernés.

Le président Jean Le Garrec a relevé l'existence de deux approches différentes **mais tout aussi** respectables du problème : la première axée sur l'interdiction de principe du travail de nuit, la deuxième tournée sur l'encadrement d'une réalité considérée certes comme négative mais perçue comme incontestable.

Mme Hélène Mignon, après avoir déclaré que sa position personnelle sur le sujet avait été amenée à évoluer, à la suite notamment des auditions organisées par la rapporteure, a distingué le cas du secteur médico-social où le travail de nuit ne paraît pas devoir être remis en cause, des cas de certains secteurs ou services où ce type de travail ne se justifie pas du tout en revanche. Un encadrement efficace du travail de nuit serait de

nature à apporter des assurances sérieuses aux salariés concernés. Il ne faut pas se voiler la face : le travail de nuit existe ; il faut le prendre en considération.

M. Maxime Gremetz a relevé que tout le monde s'accorde sur le caractère nocif du travail de nuit. Il existe certes certains services obligatoires de nuit, y compris pour les femmes, par exemple dans les hôpitaux. Mais il n'est pas admissible de remettre en cause une disposition de 1892 qui interdit le travail de nuit des femmes dans l'industrie.

48 000 femmes travaillent actuellement **de nuit dans l'industrie**. On peut se demander pour quelles raisons : est-il vraiment nécessaire de fabriquer des équipements pour les voitures la nuit ? Est-il normal que des femmes travaillent de nuit pour mettre des légumes en conserve ? Si la loi était respectée, ces dérogations ne seraient pas autorisées car elles n'ont aucune justification.

Le travail de nuit doit être à la fois interdit dans l'industrie, et strictement encadré lorsqu'il faut y avoir recours pour des services absolument nécessaires. Le groupe communiste est fermement **opposé à la régression** proposée dans ce texte, avec un retour à la situation d'avant 1892, et il votera en conséquence contre l'ensemble de la proposition de loi. En effet, la recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes doit aboutir à interdire le travail de nuit pour tous.

Mme Chantal Robin-Rodrigo a souligné la qualité de cette proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, encore améliorée **par l'excellent travail** effectué par la rapporteure et la délégation aux droits des femmes. S'il y a accord pour dire que le travail de nuit est nocif, il faut l'interdire pour tous. 55 000 femmes travaillent dans l'industrie, c'est trop. Les dérogations nécessaires doivent être accordées par branche, compte tenu d'impératifs sociaux et techniques, mais non pour des raisons économiques.

M. Jean-Pierre Foucher a admis qu'il n'est pas souhaitable de travailler la nuit mais a jugé qu'il serait démagogique d'interdire le travail de nuit, y compris dans l'industrie, sans tenir compte des nécessités techniques des entreprises et des services d'utilité sociale. Il peut exister des justifications du recours au travail de nuit : celui-ci doit être négocié **dans le cadre d'accords** collectifs afin de le rendre le moins nocif possible.

M. Michel Liebgott a relevé que le problème particulier du travail de nuit ne devait pas occulter celui, plus large, des conditions de travail. Il est parfois plus pénible de travailler à la chaîne le jour que dans les hôpitaux la nuit. Il existe un certain nombre de travailleurs frontaliers qui se déplacent volontairement dans les pays voisins pour aller travailler la nuit. Pourquoi

alors interdire aux femmes ce que peuvent faire les hommes ? Il serait grave d'interdire une démarche qui peut être choisie et désirée par certaines personnes pour des raisons économiques ou d'organisation de la vie personnelle. Il faut toutefois encadrer le travail de nuit car il ne doit pas être la règle mais l'exception, choisie et compensée si elle est nécessaire.

M. Bernard Deflesselles après avoir relevé le climat tendu dans lequel se déroulait cette discussion, a souligné le caractère paradoxal de l'amendement déposé par le groupe communiste qui, juste après avoir posé le principe de l'interdiction du **travail de nuit, expose les dérogations possibles.**

Les propositions du rapporteur permettent de parvenir à un texte équilibré qui devrait être adopté. Sa position est d'ailleurs rejointe par la délégation aux droits des femmes. Ainsi, le travail de nuit serait exceptionnel, efficacement encadré, le moins pénalisant possible, et donnerait lieu à une compensation suffisante.

En conclusion, il a indiqué qu'il **s'abstiendrait** sur l'amendement du Gouvernement et sur celui du groupe communiste mais qu'il soutiendrait les sous-amendements de la rapporteure tendant à encadrer le travail de nuit.

Le président Jean Le Garrec a rappelé qu'il ne fallait pas perdre de vue que le patronat n'était pas favorable aux propositions du rapporteur parce que celles-ci reviennent sur la situation actuelle caractérisée par l'absence d'encadrement.

Mme Nicole Bricq, rapporteure au nom de la délégation aux droits des femmes, et à l'égalité entre les femmes et les hommes, a indiqué que le nombre élevé de recommandations formulées par la délégation se justifiait par la nécessité d'élaborer une réglementation globale sur ce sujet car actuellement les textes sont très peu protecteurs. En outre, le travail de nuit et ses conséquences sont très mal connus.

La rapporteure a souligné que la discussion montrait la difficulté et la gravité du sujet. Elle témoigne aussi de la volonté d'aboutir à une meilleure réglementation du travail de nuit. Le recours à celui-ci ne doit être possible que lorsqu'il **résulte de la nécessité pour l'entreprise** d'avoir une activité continue ou répond à une utilité sociale.

Par ailleurs, il faut préciser que le secteur industriel n'est pas monolithique et, dans certaines entreprises, le recours au travail de nuit est une obligation véritable. C'est par exemple le cas dans l'industrie chimique.

Enfin, le travail de nuit des femmes dans le secteur de la santé et dans le secteur médico-social est certes une réalité. Il mériterait cependant sans doute d'être soumis à certaines exigences. De manière plus générale, il

n'est pas satisfaisant que les missions dans ce secteur soient assurées à 95 % par des femmes.

II.- EXAMEN DES ARTICLES

La commission est ensuite passée à l'examen des articles de la proposition de loi restant en discussion.

titre Ier

Dispositions modifiant le code du travail

Mme Catherine Génisson, rapporteure, a présenté le titre premier du texte. Elle a indiqué que le champ « limité » du texte relevait d'un souci d'efficacité, du souhait d'aboutir rapidement à un texte précis et applicable. Pour autant, l'égalité ne saurait être cantonnée à la vie professionnelle et fait l'objet de nombreux chantiers parallèles à celui-ci.

Outre des textes tel celui adopté à une très large majorité par l'Assemblée nationale sur la lutte contre les discriminations au travail, une réflexion est ainsi menée et des actions engagées sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Elle passe par l'amélioration de l'accueil des enfants, mais aussi par la création du congé parental pour enfants malades et, plus largement, par la prise de conscience que cette articulation n'est pas seulement le problème des femmes.

Est également essentielle l'action engagée en faveur de l'égalité tant dans le domaine de la formation initiale que dans celui de la formation continue avec les propositions faites en matière de validation des acquis professionnels.

De nombreuses autres questions avaient été abordées lors de l'examen en première lecture, par exemple celle du statut des conjoints collaborateurs. Le texte adopté par le Sénat a considérablement modifié celui adopté par l'Assemblée nationale en première lecture :

- le Sénat a supprimé l'obligation de négociation spécifique sur l'égalité professionnelle qu'il conviendra de rétablir ;
- le principe de la participation des conjoints collaborateurs à l'élection des conseils prud'homaux adopté par le Sénat constitue une avancée à laquelle la rapporteure est favorable sous réserve d'aménagements juridiques et de l'extension de son champ au-delà du réel secteur de l'artisanat ;
- de même, le fait que le Sénat ait imposé par la loi la parité dans les élections professionnelles et prud'homales a le mérite d'ouvrir le débat et de contribuer aux progrès du *dialogue* social sur le sujet.

Article premier

(article L. 432-3-1 du code du travail)

Contenu du rapport de situation comparée

L'Assemblée nationale a en première lecture modernisé le contenu du rapport de situation comparée présenté chaque année au comité d'entreprise, en vertu de l'article L. 432-3-1 du code du travail, afin de faciliter par l'homogénéisation des données recueillies - dont le socle minimal est défini par décret - et leur caractère plus dynamique, la comparaison dans le temps et l'espace.

Le Sénat a vidé cet article de toute substance en adoptant, malgré l'avis défavorable du Gouvernement, un amendement renvoyant la détermination du contenu du rapport à la négociation collective.

La rapporteure propose donc de revenir au *texte adopté* par l'Assemblée nationale en *première lecture*.

*

La commission a adopté un amendement de la rapporteure de retour au *texte adopté* par l'Assemblée nationale en première lecture, puis l'article 1er ainsi modifié.

Article 2

(article L. 432-3-1 du code du travail)

Information des salariés sur le rapport de situation comparée

L'Assemblée nationale a, par cet article, adopté le principe de l'information des salariés sur les indicateurs pertinents constitutifs du rapport de situation comparée.

Le Sénat a confirmé ce principe en adoptant un amendement du Gouvernement élargissant les modes d'information susceptibles d'être utilisés à cet effet, au-delà du seul affichage initialement prévu.

La rapporteure propose de se rallier à la rédaction proposée par le Gouvernement et adoptée par le Sénat.

*

La commission a adopté cet article sans modification.

Article 3

(article L. 132-27 du code du travail)

Obligation de négociation spécifique au niveau de l'entreprise

Cet article constitue l'une des dispositions majeures adoptées par l'Assemblée nationale en première lecture puisqu'il institue une clause de rendez-vous annuel, sur le modèle de ce qui existe en matière de négociations salariales, sur le thème de l'égalité professionnelle. Les amendements adoptés avaient en outre contribué à rendre la disposition pleinement opérationnelle puisque le déclenchement des négociations était de droit, y compris en l'absence d'initiative de l'employeur.

Le Sénat a, contre l'avis du Gouvernement, profondément dénaturé la négociation ainsi créée par l'adoption de trois mesures :

- *l'égalité* professionnelle peut ne plus constituer un thème spécifique de négociation, mais être traitée « par raccroc » dans le cadre des autres négociations prévues par l'article L. 132-27 du code du travail ;
- la possibilité d'entamer des négociations en l'absence *d'*initiative de l'employeur est supprimée ;
- la référence au rapport de situation comparée comme base objective de la négociation est également supprimée, d'où le risque d'une discussion éthérée, sans références ni objectifs concrets.

La rapporteure, persuadée qu'une obligation effective de négocier de façon spécifique et pragmatique sur l'égalité professionnelle est seule à même de faire progresser celle-ci, propose d'en revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale, en première lecture sous réserve d'une modification rédactionnelle.

*

La commission a adopté un amendement de la rapporteure de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, rétablissant notamment l'obligation effective de négocier sur l'égalité professionnelle sur le fondement du rapport de situation comparée.

Puis elle a adopté l'article 3 ainsi modifié.

Article 4

(article L. 153-2 du code du travail)

Sanctions pénales

L'Assemblée nationale avait, par l'article 4 adopté en première lecture, prévu l'extension des sanctions pénales existantes, applicables en cas d'entrave par l'employeur aux négociations obligatoires, au cas de l'employeur se soustrayant à l'obligation de *négociation* spécifique sur l'égalité professionnelle.

Dans la logique des modifications apportées à l'article 3, le Sénat a, en dépit de l'avis défavorable du Gouvernement, supprimé ces sanctions pénales spécifiques au profit d'un nouvel article 4. Celui-ci prévoit l'*engagement* de plein droit d'une négociation sur l'égalité professionnelle dans le cadre des autres négociations prévues à l'article L. 132-27 lorsque la négociation spécifique n'a pas eu lieu.

La rapporteure ne peut que rappeler une nouvelle fois l'importance d'une négociation spécifique – qui n'est en rien, bien au contraire, exclusive d'une approche intégrée – sur l'égalité professionnelle et la nécessité que cette obligation ne reste pas lettre morte. Elle propose donc de revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

*

La commission a adopté un amendement de la rapporteure de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, rétablissant les sanctions pénales spécifiquement applicables à l'employeur se soustrayant à l'obligation de négocier créée par l'article 3.

Puis elle a adopté l'article 4 ainsi modifié.

Article 5

(article L. 132-27-1 nouveau du code du travail)

Négociation intégrée au niveau de l'entreprise

Le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture avait pour objectif de faire de l'égalité professionnelle un thème présent dans l'**ensemble des** négociations obligatoires dans l'entreprise visées à l'article L.

132-27 du code du travail.

En cohérence avec la suppression d'une réelle négociation spécifique sur ce thème, le Sénat a restreint l'approche intégrée aux seules négociations visées au premier alinéa, malgré l'avis défavorable du Gouvernement.

La rapporteure propose donc de rétablir la référence à la **négociation visée** au troisième alinéa de l'article L. 132-27.

*

La commission a adopté un amendement de la rapporteure de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, puis l'article 5 ainsi modifié.

Article 6

(articles L. 122-3-1 et L. 132-12 du code du travail)

Obligation de négociation spécifique au niveau de la branche

L'article 6 adopté par l'Assemblée nationale en première lecture comportait deux paragraphes.

Le paragraphe I, adopté sans modification par le Sénat, est la conséquence du transfert de dispositions du code du travail de l'article L. 123-3-1 (supprimé par le présent paragraphe) vers l'article L. 132-12. L'objectif était de rapprocher des dispositions de nature comparable sur les obligations de négociation au niveau de la branche. Il n'y a pas lieu d'y revenir.

En revanche, le paragraphe II qui portait sur les *dispositions* à transférer mérite quelques observations. Le transfert ne s'opérait pas à droit constant puisque l'Assemblée avait souhaité :

- rendre l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle *au niveau* de la branche triennale alors qu'aucune périodicité n'était imposée jusqu'à présent ;

- *fournir à cette négociation un socle puisqu'il était proposé qu'elle s'appuie sur un rapport de situation comparée des hommes et des femmes.*

La rédaction adoptée par le Sénat, malgré l'avis défavorable du Gouvernement, revient sur ces deux avancées puisqu'elle supprime la référence au rapport de situation comparée et ne prévoit qu'une obligation triennale de négocier.

La rapporteure propose donc de revenir au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture s'agissant du paragraphe II de cet article.

*

La commission a adopté un amendement de la rapporteure de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, rétablissant notamment le caractère triennal de l'obligation de négociier.

Puis elle a adopté l'article 6 ainsi modifié.

Article 7

(articles L. 132-12-1 et L. 933-2-1 nouveaux du code du travail)

Négociation intégrée au niveau de la branche

Cet article visant à intégrer l'objectif d'égalité professionnelle dans l'ensemble des négociations obligatoires au niveau de la branche ou de l'accord professionnel n'a fait l'objet que de modifications rédactionnelles de la part du Sénat avec l'avis favorable du Gouvernement.

La rapporteure propose donc de se rallier à cette nouvelle rédaction.

*

La commission a adopté l'article 7 sans modification.

Article 8 bis (nouveau)

(article L. 513-1 du code du travail)

Conjoints collaborateurs et élections prud'homales

Cet article introduit par le Sénat vise à étendre le collège des « électeurs employeurs » aux élections prud'homales aux conjoints collaborateurs d'artisans.

Les revendications anciennes des conjoints collaborateurs ne sont pas illégitimes. En effet, ils ne bénéficient pas des droits attachés à la qualité de salariés sans bénéficier des droits liés à celle d'employeur, d'où une première inégalité juridique au regard des autres actifs. Une seconde inégalité réside dans le fait que ces conjoints collaborateurs sont le plus

souvent des femmes ; la proposition de leur octroyer de nouveaux droits relève donc pleinement du champ de la présente proposition de loi d'autant qu'elle constitue un progrès vers l'objectif d'une représentation paritaire des hommes et des femmes dans les juridictions prud'homales.

Toutefois, les propositions faites en la matière appellent plusieurs observations. La rapporteure avait souhaité, lors de la présentation d'amendements sur ce sujet en première lecture, que le statut des conjoints collaborateurs fasse l'objet d'une réflexion globale. Dans l'attente de celle-ci, il est admissible de dissocier statut « citoyen » et statut social. Il ne faudrait pas cependant que les progrès réalisés sur le premier occultent la nécessité du second.

Favorable donc au principe adopté par le Sénat, la rapporteure s'interroge cependant sur la pertinence de la rédaction retenue :

- peut-on, sans créer une inégalité entre des actifs dont les situations sont comparables, ouvrir la possibilité d'être électeur prud'homal aux conjoints collaborateurs des seuls artisans et non à ceux des commerçants et agriculteurs ?

- est-il, par ailleurs, **concevable** de procéder à une simple extension du collège employeurs par l'inscription des conjoints collaborateurs ? Ne crée-t-on pas ainsi une inégalité entre les différents types d'employeurs, susceptibles d'ailleurs d'encourir les critiques du Conseil Constitutionnel ?

Sous ces réserves, la rapporteure est favorable au maintien de l'article 8 bis.

*

La commission a examiné un amendement n° 10 du Gouvernement visant à compléter l'article 8 bis introduit par le Sénat relatif au statut des conjoints collaborateurs d'artisans dans le cadre des élections prud'homales.

Après avoir souligné le fait **que la disposition** introduite par le Sénat contribuait non seulement à l'amélioration du statut des conjoints collaborateurs d'**artisans, mais aussi** à la féminisation des collègues employeurs lors des élections prud'homales, la rapporteure a indiqué que cet article présentait un certain nombre de difficultés que l'amendement *du* Gouvernement vise à résoudre. L'*amendement* offre la *simple* faculté au conjoint collaborateur de se substituer au chef d'entreprise en vue de l'inscription sur les listes électorales, tandis que le texte adopté par le Sénat aurait entraîné un élargissement important du collège « employeurs ». Il propose en outre d'étendre le bénéfice de ces dispositions aux conjoints collaborateurs de commerçants et d'agriculteurs dont les situations sont comparables à celles des conjoints collaborateurs des artisans.

Mme Hélène Mignon a approuvé le principe d'une telle représentation des conjoints d'artisans qui répond à une de leurs attentes.

M. Pierre Hellier a souligné que le conjoint collaborateur ne pourrait se porter candidat qu'à la condition d'avoir été mandaté par le chef d'entreprise pour se substituer à lui.

La commission a adopté l'amendement n° 10.

L'article 8 bis a été ainsi rédigé.

Article 8 ter (nouveau)

(article L. 129-3 du code du travail)

Aide des comités d'entreprise à la garde d'enfants

Cet article introduit par le Sénat malgré l'avis défavorable du Gouvernement, prévoit, par une modification de l'article L. 129-3 du code du travail, le doublement du plafond de l'aide susceptible d'être accordée par l'entreprise – soit par l'intermédiaire du comité d'entreprise, soit directement – aux salariés recourant aux emplois familiaux pour la garde d'enfants.

La disposition est en apparence généreuse. Elle est en fait inutile. En effet, le montant maximal de l'aide aux emplois familiaux est actuellement encadré par des dispositions d'ordre réglementaire (article R. 129-2 du code du travail). Rien n'empêche une modification du plafond ou sa modulation selon l'objet de l'emploi par décret, ce qui conserverait en outre sa souplesse à cette aide.

La rapporteure propose donc de supprimer cet article.

*

La commission a adopté un amendement de suppression de l'article, la rapporteure ayant précisé que la disposition introduite par le Sénat, d'ordre réglementaire, était superfétatoire.

La commission a donc supprimé l'article 8 ter.

Article 8 quater (nouveau)

(article L. 122-28-1 du code du travail)

Congé parental et activité à temps partiel en cas d'adoption

Le Sénat a par cet article élargi la possibilité, ouverte par l'article L. 122-28-1 du code du travail, de prendre un congé parental ou d'exercer une activité à temps partiel en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans.

L'état actuel du droit est le **suivant** :

- le congé parental expire au plus tard trois ans après l'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté ;
- il en va de même pour la possibilité du droit de travailler à temps partiel.

Cette disposition appelle deux objections :

- on ne *discerne* pas pour *quelle* raison les deux droits **ouverts par le deuxième alinéa de cet article** se voient d'un seul coup appliquer deux régimes différents ;
- il est avéré que ces mesures « bénéficient » dans une proportion écrasante aux femmes, qu'elles contribuent à les écarter durablement du marché du travail ou à les pénaliser dans leur carrière.

En dépit de son apparence généreuse, cet article va donc à l'encontre de l'objectif de la présente proposition de loi. La rapporteure en suggère donc la suppression.

*

La commission a adopté un amendement de suppression de l'article, la rapporteure ayant indiqué que la mesure prévue, d'apparence généreuse, reviendrait en réalité à créer une inégalité professionnelle supplémentaire au préjudice des femmes en les écartant durablement du marché du travail.

La commission a donc supprimé l'article 8 quater.

Article 8 quinquies

(article L. 513-6 du code du travail)

Parité dans les élections prud'homales

Cet article, *introduit par le Sénat sur proposition de M. Gérard Cornu, membre du groupe de Rassemblement pour la République*, crée une obligation législative de présenter des listes de candidats paritaires aux élections prud'homales.

On ne peut que se réjouir du ralliement inattendu du Sénat à l'objectif de parité entre les hommes et les femmes dans les lieux de décision. Toutefois, le Sénat, avec le zèle des nouveaux convertis, a adopté une rédaction quelque peu hâtive dont toutes les conséquences ne semblent pas avoir été étudiées.

Il convient tout d'abord de rappeler qu'il n'existe pas d'obstacle constitutionnel à l'introduction de la parité dans les élections professionnelles par voie législative. En effet, si le dernier alinéa de l'article 3 de la Constitution issu de la révision constitutionnelle du 8 juillet 1999 selon lequel « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives » ne vise que les élections politiques comme en attestent les travaux préparatoires de cette révision ainsi que ceux de la loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, c'est bien parce qu'il ressort de la jurisprudence du Conseil constitutionnel qu'une telle révision était inutile s'agissant des élections professionnelles.

Dans sa décision n° 82-146 du 18 novembre 1982, le Conseil constitutionnel a conclu que « la qualité de citoyen ouvre le droit de vote et d'éligibilité dans des conditions identiques à tous ceux qui n'en sont pas exclus pour une raison d'âge, d'incapacité ou de nationalité, ou pour une raison tendant à préserver la liberté de l'élection ou l'indépendance de l'élu, que ces principes à valeur constitutionnelle s'opposent à toute division par catégories des électeurs ou des éligibles ; qu'il en est ainsi pour tout suffrage politique (...). » Il a ainsi jugé contraire à ces principes « une distinction entre candidats en raison de leur sexe ».

On peut donc a contrario conclure du rapprochement de ces conclusions qu'une telle distinction est possible s'agissant d'élections non-politiques. Il convient d'ailleurs de rappeler que les mesures de discrimination positive sont de longue date admises par le Conseil constitutionnel dans le champ professionnel.

Les élections prud'homales constituent à l'évidence le champ d'application idéal pour l'instauration de la parité dans les élections

professionnelles du fait de leur apparente ressemblance avec les élections politiques : l'élection de l'ensemble des conseils de prud'hommes a lieu le même jour, selon une périodicité établie, au scrutin de liste.

Cependant, la rédaction adoptée par le Sénat ne va pas sans poser quelques difficultés d'application.

Le renouvellement des conseillers prud'homaux a l'apparence d'un scrutin national, mais se fait selon des modalités particulières puisque l'on distingue, en vertu de l'article L. 513-1 du code du travail, deux collèges, celui des salariés et celui des employeurs, et cinq sections. La rédaction adoptée par le Sénat impose la parité de l'ensemble des listes de candidatures et semble de ce fait totalement inapplicable au prochain renouvellement prévu pour 2002, ne serait-ce qu'en raison de la sous-représentation actuelle des femmes au sein des deux collèges électoraux : Le collège des salariés compte actuellement 44 % d'électrices, mais seulement 22 % de femmes élues. Dans le collège employeurs, les électrices constituent 28 % du corps électoral et seulement 15 % des élus. On mesure le chemin à parcourir. Or, il n'est pas possible, s'agissant de fonctions de nature juridictionnelles d'imposer une marche à la hussarde : outre que l'exercice de la fonction de conseiller prud'homme impose une formation lourde, il requiert également une disponibilité particulière.

*Dès lors, il apparaît illusoire d'exiger des candidatures paritaires dès 2002.
Une période de transition s'impose donc.*

En outre, il convient de revoir la rédaction proposée afin d'éviter qu'elle s'applique dans chaque ressort de prud'hommes pris séparément. Il peut en effet arriver que la nature de l'emploi local conduise à une sur-représentation écrasante de l'un des sexes et rende donc impossible l'application de l'objectif de parité. Il semble préférable d'appliquer l'obligation aux organisations présentant des listes au niveau national.

Enfin, l'article introduit par le Sénat a certes le mérite de relancer le dialogue social sur cette question de la parité, mais il fait peu de cas de celui-ci. La rapporteure, favorable à la parité dans les élections prud'homales, estime que son inscription dans la loi doit faire l'objet d'une consultation des partenaires sociaux et appelle donc de ses vœux un amendement gouvernemental remédiant aux défauts de la rédaction sénatoriale et tirant les enseignements d'une telle consultation.

*

La commission a examiné un amendement n° 9 du Gouvernement proposant une nouvelle rédaction de l'article, prévoyant un objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes ainsi qu'un dispositif transitoire applicable à la prochaine élection générale.

La rapporteure a reconnu à la proposition du Sénat le mérite d'introduire avec force le débat sur la parité dans la représentation aux élections professionnelles. Cette question, abordée en première lecture par l'Assemblée nationale, avait semblé à la rapporteure devoir être débattue préalablement avec les partenaires sociaux. Le texte adopté par le Sénat constitue une donnée nouvelle que l'on ne peut ignorer. Il convient, toutefois, d'observer en premier lieu qu'une approche différente doit être retenue selon que l'on **traite des élections** professionnelles (au comité d'entreprise ou des délégués du personnel) ou des élections prud'homales. Il paraît en effet délicat (compte tenu de la diversité des entreprises et de l'hétérogénéité de la répartition des salariés par sexe) d'imposer des dispositions uniformes aux organisations syndicales et il est préférable de leur faire confiance pour définir les conditions de leur représentation. En revanche, le principe de parité, éminemment positif, devrait pouvoir s'appliquer dans le cadre des élections prud'homales. Il est matériellement impossible de le **mettre en œuvre à l'occasion** de la prochaine élection générale, c'est pourquoi le Gouvernement a imaginé un dispositif transitoire pour les prochaines élections. En revanche, il devrait trouver à s'appliquer dans les élections ultérieures, en 2007.

Mme Muguette Jacquaint s'est félicitée du fait que le Sénat se soit ainsi préoccupé de la parité dans la représentation des hommes et des femmes lors des élections prud'homales. Les organisations **syndicales ont également** accueilli cette initiative de manière favorable. Pour autant, le Sénat n'a pas mené sa réflexion à son terme et n'a pas prévu les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Il conviendrait pour ce faire d'allouer aux nouveaux élus des moyens de formation et du temps de représentation, afin de leur permettre de participer à ces instances complexes de manière efficace.

M. Jean-Paul Durieux a formulé une observation inspirée par le souci de réalisme. L'amendement généreux du Gouvernement va indiscutablement **dans le bon sens**, mais son dispositif de réduction d'un tiers de l'écart de représentation en faveur du sexe sous-représenté semble d'application difficile. Il conviendrait de préciser **si cette disposition s'applique** collègue par collègue ou bien de manière globale à l'ensemble des conseillers prud'homaux.

La rapporteure a reconnu que les fonctions de juge prud'homal nécessitaient une formation et qu'un effort spécifique devrait être consenti en ce sens. Il conviendra d'interroger le Gouvernement pour obtenir des précisions sur l'application de sa proposition qui résulte, il faut le souligner, d'une très large consultation avec les organisations syndicales, qui a permis de recueillir leur accord. Si l'on veut que la parité soit

effective en 2007, il faut dès maintenant inciter les entreprises à faire un effort en ce sens.

M. Germain Gengenwin a indiqué qu'il ~~était~~ hostile à la mise en place de quotas. L'élection des conseils de prud'hommes doit se faire en fonction des compétences de chacun des candidats.

Le président Jean Le Garrec a observé qu'il existait un accord pour que la parité existe également en matière de conseils de prud'hommes et que si l'on ne se donnait pas un objectif souple, la situation resterait bloquée.

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure précisant que l'objectif, à l'issue de la période de transition, était la recherche de la parité et non d'une seule représentation équilibrée.

La commission a adopté l'amendement n° 9 du Gouvernement ainsi sous-amendé.

L'article 8 quinquies a été ainsi rédigé.

Article additionnel après l'article 8 quinquies

(article L. 433-2 du code du travail)

Participation des femmes aux comités d'entreprise

La commission a examiné un amendement n° 13 du Gouvernement encourageant la promotion des candidatures féminines aux élections des comités d'entreprise.

La rapporteure a précisé que cet amendement visait à inciter les partenaires sociaux à conclure un accord dans l'entreprise sur les conditions d'une meilleure représentation des femmes au sein des comités d'entreprises.

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure faisant référence à une « représentation équilibrée » plutôt qu'à une « répartition équitable » des femmes et des hommes.

La commission a adopté l'amendement n° 13 du Gouvernement ainsi sous-amendé.

Article 8 sexies

(article L. 433-2 du code du travail)

Parité dans les élections aux comités d'entreprise

Le Sénat a adopté, contre l'avis du Gouvernement, un amendement de M. Gérard Cornu instaurant la parité dans les candidatures aux élections au comité d'entreprise. Il a assorti ce principe d'une dérogation jouant dans les cas où l'un des deux sexes représente plus des deux tiers de l'effectif de l'entreprise.

A la différence du cas des élections prud'homales, l'objectif de parité est relativement dépourvu de sens, s'agissant des comités d'entreprise. On rappellera tout d'abord que le monopole de présentation des candidatures des *organisations* syndicales représentatives ne vaut que pour le premier tour de ce scrutin de liste à deux tours. Au deuxième tour, les candidatures sont libres.

Par ailleurs, la recherche de la parité n'a pas grand sens dans la mesure où il n'y a fréquemment qu'un poste à pourvoir et que l'un des sexes peut être surreprésenté selon le secteur d'activité concerné.

L'hétérogénéité des entreprises plaide plutôt pour une démarche volontaire, négociée, des partenaires sociaux au niveau de chaque entreprise en vue d'une représentation équilibrée de chaque sexe, conforme par exemple à sa part dans le corps électoral.

La rapporteure propose donc de supprimer cet article.

Toutefois, il paraît opportun de s'assurer que la seule invitation des partenaires sociaux à progresser vers cet objectif est suivie de résultats.

*

La commission a adopté un amendement de conséquence de la rapporteure supprimant cet article *qui* crée l'obligation de parité pour les candidatures aux élections aux comités d'entreprise, après *que* celle-ci a indiqué que cette disposition, introduite par le Sénat, semblait difficilement applicable en raison de la multiplicité et de l'hétérogénéité des entreprises.

La commission a donc supprimé l'article 8 sexies.

Article additionnel après l'article 8 sexies

(article L. 423-3 du code du travail)

Féminisation des délégués du personnel

La commission a examiné un amendement n° 11 du Gouvernement invitant les partenaires sociaux à conclure un accord dans l'entreprise encourageant la promotion des candidatures féminines pour les élections des délégués du personnel.

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure *faisant mention une nouvelle fois d'une « représentation équilibrée ».*

La commission a adopté l'amendement du Gouvernement ainsi *sous* -amendé.

Article additionnel après l'article 8 sexies

(article L. 434-7 du code du travail)

Création d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise

La commission a adopté un amendement de la rapporteure créant, au sein du comité d'entreprise, une commission en charge de l'égalité professionnelle ayant pour tâche essentielle de préparer les délibérations sur le rapport de situation comparée.

Article 8 septies (nouveau)

(article L. 423-2 du code du travail)

Parité dans les élections des délégués du personnel

Cet article, introduit par le Sénat sur proposition de M. Gérard Cornu, contre l'avis du Gouvernement, est d'inspiration identique à l'article 8 sexies. Il impose la parité dans les élections des délégués du personnel.

Tout aussi inapplicable dans les faits que l'article 8 sexies, le présent article appelle les mêmes critiques et le même sort.

La rapporteure propose donc de le supprimer.

*

La commission a adopté un amendement de conséquence de la rapporteure supprimant cet article.

La commission a donc supprimé cet article.

Article additionnel après l'article 8 septies

Rapport sur la place des femmes aux élections prud'homales et professionnelles

La commission a adopté *un amendement de la rapporteure* prévoyant l'élaboration d'un rapport faisant le point sur les progrès vers une représentation équilibrée des sexes dans les élections aux conseils de prud'hommes, aux comités d'entreprises et dans les élections des délégués du personnel **et proposant** d'éventuelles mesures visant à corriger les inégalités persistantes.

Article additionnel après l'article 8 septies

(articles L. 213-1 à L. 213-6 et L. 122-25-1-1 nouveau du code du travail et article L. 713-9 du code rural)

Travail de nuit

La commission a examiné en discussion commune deux amendements, l'un présenté par Mme Muguette Jacquaint visant à interdire le travail de nuit, l'autre (n° 12) présenté par le Gouvernement visant à le réglementer.

La commission a tout d'abord examiné les sous-amendements à ce second amendement (n° 12).

Paragraphe II de l'amendement n° 12

La commission a examiné en discussion commune un sous-amendement de la rapporteure précisant les conditions de recours au travail de nuit et quatre sous-amendements de M. André Aschieri interdisant ou encadrant le travail de nuit.

La rapporteure a indiqué que son sous-amendement avait pour objet de préciser que le recours au **travail de nuit devait être** exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il ne doit y être recouru que dans le but d'assurer des services d'**utilité sociale ou bien** quand il est strictement nécessaire à la continuité de l'activité économique de l'entreprise. Il s'agit bien d'une formulation restrictive. Sa mise en place suppose par ailleurs la conclusion d'**'un accord collectif**. Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'opposition d'un syndicat majoritaire. Il s'**agit là d'une** restriction supplémentaire. Enfin cet amendement étend la durée de la période considérée comme travail de nuit. C'est en effet entre 3 heures et 5 heures du matin que se produisent les accidents du travail les plus graves.

Le président Jean Le Garrec a observé que la notion de « continuité de l'activité économique » posait clairement la condition de la stricte nécessité du travail de nuit pour le fonctionnement de l'entreprise.

Mme Chantal Robin-Rodrigo a présenté deux sous-amendements **de M. André Aschieri**, l'un indiquant que le travail de nuit est interdit, l'autre précisant qu'il s'agit d'un aménagement du temps de **travail déroga**toire.

La rapporteure a émis un avis défavorable à ces sous-amendements.

Sur un amendement de M. André Aschieri tendant à élargir la plage horaire constitutive du travail de nuit, la rapporteure *a indiqué qu'effectivement la nuit* devait être définie de manière large afin de mieux protéger les travailleurs. Dans l'amendement présenté par le Gouvernement, la nuit est définie de vingt-deux heures à cinq heures. Ce sous-amendement définissant la nuit comme la période de vingt-et-une heures à six heures *est tout à fait opportun*.

Concernant un sous-amendement de M. André Aschieri précisant que la durée d'un poste de nuit ne peut excéder sept heures par vingt-quatre heures, Mme Chantal Robin-Rodrigo *a indiqué que si le travail de nuit* doit être *limité* dans sa durée, elle n'était pas favorable à ce sous-amendement.

La rapporteure s'est déclarée défavorable à ce sous-amendement car, en limitant dans sa durée le poste de nuit, on accroît le risque pour le travailleur de devoir effectuer un poste de nuit supplémentaire.

Paragraphe III de l'amendement n° 12

La commission a adopté un sous-amendement de conséquence de

la rapporteure rectifié pour fixer à 21 heures la période de nuit et a rejeté les trois autres sous-amendements de M. André Achieri.

La commission a adopté un sous-amendement de conséquence de la rapporteure.

Paragraphe IV de l'amendement n° 12

La commission **a rejeté un** sous-amendement de M. André Aschieri précisant que la durée d'un poste de nuit ne peut excéder sept heures par vingt-quatre heures.

Paragraphe V de l'amendement n° 12

La commission a rejeté un sous-amendement de M. André Aschieri précisant que la durée d'un poste de nuit ne peut excéder sept heures par vingt-quatre heures.

La commission a examiné un sous-amendement de M. André Aschieri tendant à préciser dans la loi le niveau minimal des contreparties au travail de nuit.

Mme Chantal Robin-Rodrigo a indiqué que les travailleurs de nuit ne doivent pas être abandonnés à la seule négociation collective en matière de contreparties. Le sous-amendement de M. André Aschieri fixe donc le repos compensateur à 15 % et majore les salaires de 35 %, soit donc 10 % de plus que la majoration pour les heures supplémentaires.

La **rapporteure a précisé** que le travail de nuit fait l'objet dans les entreprises d'une importante négociation puisque 85 % des entreprises ont des **accords comprenant** des contreparties au travail de nuit. Dans 80 % des cas, ces contreparties sont des majorations financières et dans la moitié des cas, cette majoration est égale ou supérieure à **50 %**. **A à cette** majoration financière s'ajoute parfois la majoration pour heures supplémentaires, voire une prime de nuit. Il ne faut pas donc pas aboutir par la loi à la mise en place de contreparties moins favorables que celles *ouvertes* par la négociation. Il est, par ailleurs, important que les contreparties au travail de nuit consistent d'abord en des mesures de repos compensateur et ensuite seulement en majorations salariales. Elle s'est donc déclarée défavorable à ce sous-amendement.

M. Maxime Gremetz **a proposé de** rectifier ce sous-amendement en remplaçant la majoration de salaire de 35 % par une majoration de salaire de 50 %.

La rapporteure a indiqué que *certain*s accords, certes minoritaires, prévoyaient une majoration de 100 %, à l'instar de celui régissant le travail

de nuit dans l'industrie de céramique.

Mme Chantal Robin-Rodrigo **s'est interrogée sur** les 15 % d'entreprises qui n'ont pas d'accords sur ce sujet. Cependant, la *définition* de ces seuils minimaux dans la loi pose problème et nécessite une expertise complémentaire.

La commission a rejeté ce sous-amendement.

La commission a examiné un sous-amendement de la rapporteure, visant à préciser que le travail de nuit doit obligatoirement être assorti de contreparties en termes de repos, indispensables à la préservation de la **santé et de la sécurité** des salariés.

La rapporteure a précisé que la contrepartie à privilégier est le repos compensateur. Les majorations salariales ne doivent **pas s'y substituer**.

La commission a adopté ce sous-amendement.

La commission a rejeté un sous-amendement de M. André Aschieri prévoyant que l'accord de branche définit un socle minimum de garantie, après que Mme Chantal Robin-Rodrigo a indiqué qu'il était *satisfait* par l'amendement gouvernemental.

La commission a adopté un amendement rédactionnel de la rapporteure.

La commission a examiné un sous-amendement de la rapporteure visant à remplacer les mots « la conciliation » par les mots « l'articulation » afin de rappeler que vie professionnelle et vie familiale ne constituent pas deux dimensions opposées de la vie du salarié mais deux facettes **complémentaires**.

La rapporteure a indiqué que la conciliation se solde trop souvent par une résolution du prétendu affrontement au détriment de la vie professionnelle des femmes.

M. Maxime Gremetz s'est déclaré *défavorable* à ce sous-amendement.

M. Alfred Recours a précisé que le mot de conciliation signifie qu'il y a un nécessaire compromis entre plusieurs contraintes. Le mot d'articulation est donc plus adéquat.

La commission a adopté ce sous-amendement.

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure **tendant à ce que ne soient pas laissées à la charge des travailleurs de nuit la recherche et l'organisation de moyens de transport.**

La commission a *examiné* un sous-amendement de la rapporteure *visant à rappeler dans la loi le caractère essentiel des temps de pause généralement déjà prévus par voie conventionnelle.*

La rapporteure a indiqué que l'organisation de ces pauses est primordiale dans un triple souci de protection de la santé des salariés, de leur sécurité ainsi que d'une meilleure productivité.

La commission a adopté ce sous-amendement.

La commission a *examiné* un amendement de la rapporteure faisant de l'autorisation de l'inspecteur du travail en matière de travail de nuit une solution de dernier recours, utilisable uniquement lorsque l'employeur a auparavant réellement recherché la conclusion d'un accord.

Le président Jean Le Garrec a estimé qu'il était effectivement nécessaire de s'assurer qu'une négociation avait été menée auparavant.

La commission a adopté ce sous-amendement.

Paragraphes V bis et V ter nouveaux de l'amendement n° 12

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure *visant à favoriser le choix par le salarié des horaires qui lui conviennent le mieux par la publicité des postes disponibles, un droit de priorité des salariés en place et un retour facilité à un poste de jour.*

Paragraphe V quater nouveau de l'amendement n° 12

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure *visant à préserver la liberté pour le salarié de refuser, en raison d'obligations familiales impérieuses, un passage au travail de nuit sans s'exposer pour autant à un licenciement.*

Paragraphe VI de l'amendement n° 12

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure renforçant la surveillance médicale des travailleurs de nuit.

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure prévoyant que le non-reclassement du salarié sur un poste de jour doit lui être notifié par écrit.

La commission a adopté un sous-amendement de la rapporteure prévoyant que la mise en **place du travail** de nuit et son organisation se font en lien avec le médecin du travail.

Paragraphe VIII de l'amendement n° 12

La commission a examiné un sous-amendement de la rapporteure prévoyant que les femmes enceintes ou venant d'accoucher peuvent bénéficier de droit d'un retour sur un poste de jour.

La rapporteure a précisé qu'il était indispensable sur ce point d'aller plus loin que l'amendement du Gouvernement.

Le président Jean Le Garrec a indiqué que cette disposition était très importante pour les femmes enceintes ou en congé postnatal.

La commission a adopté ce sous-amendement.

La commission a examiné un sous-amendement de la rapporteure supprimant les modalités de garanties de rémunération tout en conservant le principe de celle-ci afin d'éviter que la maternité ne soit assimilée à un état de maladie.

La rapporteure a précisé que, dans le texte proposé, une travailleuse de nuit en état de grossesse ou venant d'accoucher est considérée, pour bénéficier d'un régime de garantie de rémunération, comme malade. Il convient donc de trouver pour ces travailleuses de nuit un régime de garantie de rémunération alternatif.

M. Alfred Recours a indiqué que ce régime pourrait être une allocation forfaitaire *spécifique* financée par la branche « famille », *complétée par une* rémunération qui *serait* à la charge de l'entreprise afin d'inciter celle-ci au reclassement de la salariée. **Cette situation concerne 1 000 à 2 000 femmes par an.** Une telle mesure aurait un coût pour la branche famille compris entre 100 et 150 millions de francs. Cette solution d'une **allocation complétée par** une rémunération donnée par l'employeur permettrait sans aucun doute de sortir de l'**assimilation de femme enceinte** à la femme malade.

Mme Nicole Bricq a rappelé qu'il était indispensable *de régler* ce problème de la rémunération *spécifique de* la travailleuse de nuit enceinte ou venant d'accoucher. L'assimilation de la grossesse à la maladie est inacceptable, à l'exception des cas de grossesses pathologiques prévus par le droit en vigueur.

La commission a adopté ce sous-amendement.

Paragraphe IX de l'amendement n° 12

La commission a adopté un amendement de cohérence de la rapporteure supprimant le IX de l'amendement n° 12.

Le président Jean Le Garrec a mis aux voix l'amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint et celui du Gouvernement (n° 12), modifié par les sous-amendements précédemment adoptés.

M. Maxime Gremetz a indiqué que le groupe communiste ne prendrait pas part au vote sur l'amendement n° 12.

Mme Chantal Robin-Rodrigo a déclaré qu'elle s'abstiendrait sur cet amendement.

La commission a rejeté l'amendement de Mme Muguette Jacquaint et adopté l'amendement (n° 12) du Gouvernement, modifié par les sous-amendements précédemment adoptés.

Article additionnel après l'article 8 septies

Rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit

La commission a adopté un amendement de la rapporteure prévoyant un bilan de l'application de la législation relative au travail de nuit avant le 30 juin 2002.

titre II

Dispositions RELATIVES À la fonction publique

Ces dispositions font l'objet d'un examen détaillé dans le rapport pour avis de la commission des lois n° 2698.

La rapporteure se contentera donc de rappeler que le Sénat s'est rallié à la disposition centrale adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture : le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes. A été à cet effet ouverte à l'administration la possibilité d'opérer une distinction par sexe lorsqu'elle désigne des membres de jurys, de comités de sélection ou des représentants au sein des divers organes consultatifs des différentes fonctions publiques.

Le point de désaccord majeur porte sur le rétablissement par le Sénat d'un mécanisme dont l'Assemblée avait voté la suppression, celui de la clause dite « de sauvegarde ». Cette clause prévoyait la possibilité que, dans

certain cas, l'exigence d'une représentation équilibrée puisse être satisfaite par la seule mixité, c'est-à-dire la présence d'au moins un représentant de chaque sexe.

Un second point de désaccord porte sur la modification du contenu et de l'intitulé du rapport du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique.

Sur ces deux points, la rapporteure propose de suivre l'avis de la commission des lois favorable à un retour au traité adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Article 14 bis

(article 6 quater de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires)

Rapport au Parlement sur le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique

L'Assemblée nationale avait, en première lecture, modifié le contenu et l'intitulé du rapport que le Gouvernement remet tous les deux ans au Parlement sur les mesures prises dans la fonction publique pour assurer le respect du principe d'égalité entre les sexes. Elle avait notamment *souhaité rapprocher les données recueillies de celles figurant dans le rapport de situation comparée réalisé par les entreprises en* vertu de l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Le Sénat est revenu sur les avancées proposées.

*

La commission a adopté deux amendements n°s 1 et 2 présentés par Mme Nicole Feidt, rapporteure pour avis au nom de la commission des lois, de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture concernant respectivement :

- l'intitulé du rapport que remet le Gouvernement tous les deux ans sur l'égalité des sexes dans la fonction publique ;

- les précisions que l'Assemblée nationale avait apportées sur le contenu du rapport relatif à la situation comparée des hommes et des femmes dans la fonction publique.

La commission a adopté l'article 14 bis ainsi modifié.

Article 17

(article 20 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat)

Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des jurys de concours de recrutement

Le Sénat a proposé de réintroduire dans cet article la clause de sauvegarde précédemment évoquée, supprimée par l'Assemblée nationale en première lecture.

Outre le caractère peu satisfaisant de la confusion faite par le Sénat entre « mixité » et « représentation équilibrée », la rédaction de l'article 17 adoptée par l'Assemblée donne compétence au pouvoir réglementaire pour déterminer les conditions d'une représentation équilibrée et prévoir les éventuels aménagements nécessaires et rend le rétablissement de cette clause inutile.

La rapporteure propose donc de suivre la position de la commission des lois favorable à un retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Ces observations valent également pour les articles 18, 19, 21 et 22 dans lesquels le Sénat a réintroduit *la clause de sauvegarde*.

*

La commission a adopté un amendement (n° 3) de Mme Nicole Feidt, rapporteure pour avis au nom de la commission des lois, de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, tendant à supprimer la possibilité de prévoir dans les statuts particuliers que la mixité des jurys de concours de recrutement dans la fonction publique de l'Etat peut être assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe, dite « clause de sauvegarde ».

La commission a adopté l'article 17 ainsi modifié.

Article 18

(article 58 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat)

Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et comités de sélection constitués pour l'avancement des fonctionnaires

Cf supra le commentaire de l'article 17.

*

La commission a adopté un amendement (n° 4) *de Mme Nicole Feidt*, rapporteure pour avis au nom de la commission des lois, de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, tendant à supprimer la clause dite de sauvegarde.

La commission a adopté l'article 18 ainsi modifié.

Article 19

(article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat)

Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours

Cf supra le commentaire de l'article 17.

*

La commission a adopté un amendement (n° 5) de Mme Nicole Feidt, rapporteure pour avis au nom de la *commission des lois de retour*, au texte adopté, sous réserve d'une modification rédactionnelle, par l'Assemblée nationale en première lecture, tendant à supprimer la clause dite de sauvegarde.

La commission a adopté l'article 19 ainsi modifié.

Article 20 bis

Représentation équilibrée entre les *femmes et les hommes au sein des comités techniques paritaires de la fonction publique hospitalière*

L'article 20 bis avait appliqué le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des comités techniques paritaires (CTP) de la fonction publique hospitalière.

La commission des *lois* du Sénat et le Gouvernement *ont* proposé la suppression de cet article au motif que les représentants au sein de ces CTP sont des élus ou sont désignés par des élus.

L'argument semble tout à fait pertinent.

*

La commission a maintenu la suppression de cet article.

Article 21

(*article 30-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*)

Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys de concours de recrutement

Cf. supra le commentaire de l'article 17.

*

La commission a adopté un amendement (n° 6) de Mme Nicole Feidt, rapporteure pour avis au nom de la commission des lois, de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, tendant à supprimer la clause dite de sauvegarde.

La commission a adopté l'article 21 ainsi modifié.

Article 22

(*article 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant diverses dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*)

Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys des examens professionnels

Cf. supra le commentaire de l'article 17.

*

La commission a adopté un amendement (n° 7) de Mme Nicole Feidt, rapporteure pour avis au nom de la commission des lois, de retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, tendant à supprimer la clause dite de sauvegarde.

La commission a adopté l'article 22 ainsi modifié.

Titre III

Dispositions transitoires

Ces dispositions font l'objet d'un examen détaillé dans le rapport pour avis de la commission des lois n° 2698.

La commission a adopté un amendement (n° 8) de Mme Nicole Feidt, rapporteure pour avis au nom de la commission des lois, modifiant l'intitulé du titre III.

Article 23

Dispositions transitoires applicables aux organismes consultatifs

Le Sénat a adopté un amendement d'ordre rédactionnel.

*

La commission a adopté l'article 23 sans modification.

Article 25 (nouveau)

(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 survivants, des mères de famille et des personnes âgées**)

Inopposabilité aux hommes célibataires ayant un enfant à charge et devant travailler des limites d'âge pour l'accès aux emplois **publics**

Le Sénat a, par l'introduction de ce nouvel article issu d'un amendement du Gouvernement, supprimé – comme c'était déjà le cas pour les femmes – l'opposabilité des limites d'âge pour l'accès aux emplois publics aux hommes célibataires ayant au moins un enfant à charge.

Cet article s'inscrit pleinement dans l'esprit de la présente proposition de loi et la rapporteure, suivant l'avis de la commission des lois, est favorable à son adoption conforme. *	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la commission
	—	—	—
La commission a adopté l'article 25 sans modification. * M. Maxime Gremetz a indiqué que le groupe			

socialles demande à l'Assemblée nationale d'adopter, en deuxième lecture, la proposition de loi n° 2604. TABLEAU COMPARATIF — Textes en vigueur —			
	Proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes TiTRE Ier TiTRE Ier Dispositions modifiant le code du travail Dispositions modifiant le code du travail Dispositions modifiant le code du travail Code du travail livre IV Les groupements professionnels - La représentation – La participation et l'intéressement des salariés titre III Les comités d'entreprise CHAPITRE II Attributions	<i>Dans ...</i> <i>... éléments chiffrés, définis par une convention de branche ou par un accord professionnel ou, à défaut, par décret ...</i> ... de l'entreprise, ».	Dans éléments chiffrés, définis par décret de l'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 rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'<i>année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir</i> et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions qu
--	---

	e les membres du comité d'entreprise. 		
	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	1er bis
		conf	orme..... Article 2Article 2L'article L. 432-3-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :Alinéa sans modification Sans modification « Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie

		livre I Conventions relatives au travail	
	titre III Conventions et accords collectifs de travail CHAPITRE II Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail SECTION N III Conventions et accords d'entreprise	Article 3	Article 3
Article 3		Art. L. 132-27.-	L'article L. 132-27 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :
Alinéa sans modification Alinéa sans modification		Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.	
			« Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs d'amélioration de la situation de l'entreprise au regard de l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le

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. « Dans ...

... objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que ...

... 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.

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

			« En cas de manquement à l'obligation visée au quatrième alinéa du présent <i>article</i> , 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 du présent article. »
Alinéa supprimé		SECTION III DU Chapitre II du Titre III du Livre I	Article 5
Article 5 Conventions et accords collectifs d'entreprise	Il est inséré, après l'article L. 132-27 du code du travail, un article L. 132-27-1 ainsi rédigé :	Après travail, il est inséré un article L. 132-27-1 ainsi rédigé :	Alinéa sans modification
		« Art. L. 132-27-1.- Les négociations prévues par l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »	« Art. L. 132-27-1.- Les négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-27 et les hommes. »

« Art. L. 132-27-1.- Les négociations prévues à l'article L. 132-27 et les hommes. »		titre II Contrat de travail CHAPITRE III Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Article 6
Article 6	Article 6		Art. L. 123-3-1.- Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues par les articles L. 132-1 à L. 132-17 du présent code se réunissent pour négocier 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 :
I.- L'article L. 123-3-1 du code du travail est abrogé.	I.- Non modifié	I.- Non modifié	
- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;			
- les conditions de travail et d'emploi.			

SECTION II DU CHAPITRE II DU TITRE II DU LIVRE I Convent ions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionne ls			
Art. L. 132-12.-	II.- L'article L. 132-12 du même code est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :	II.- L'article L. 132-12 du même code est complété par trois alinéas ainsi rédigés :	II.-Alinéa sans modification
La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par			

tronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

	<i>« Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues par les articles L. 132-1 à L. 132-17 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 :</i>	<i>« 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 :</i>	<i>« Les organisations 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 suivantes :</i>
--	---	---	--

	<i>« – les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;</i>	<i>Alinéa sans modification</i>	<i>Alinéa sans modification</i>
<i>« – les conditions de travail et d'emploi. »Alinéa sans modification Alinéa sans modification</i>			<i>« - 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 notamment sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. »</i>
<i>Alinéa supprimé. Suppression de l'alinéa maintenue</i>			
<i>Article additionnel</i>			<i>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 »</i>

II.- <i>Au premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail, 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 ».</i>			
III.- <i>Au deuxième alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail, les mots : « ni licencié » sont remplacés par les mots : « , licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire ».</i>			
IV.- <i>Au premier alinéa de l'article L. 123-6 du code du travail, après le mot : « articles », sont insérés les mots : « L. 122-46, ».</i>		V.- <i>Au dernier alinéa de l'article L. 123-6 du code du travail, les mots : « du dernier alinéa de l'article L. 123-1 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 122-46 ».</i>	
	Article 7	Article 7	Article 7

Il est inséré, <i>après l'article L. 132-12 du code du travail, un article L. 132-12-1 ainsi rédigé :I. - Après ...</i> ... <i>travail, il est inséré un article L. 132-12-1 ainsi rédigé :Sans modification</i>			« Art. L. 132-12-1.- Dans le cadre des négociations prévues par les articles L. 132-12, premier alinéa, et L. 933-2, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »
« Art. L. 132-12-1.- Les négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12 prennent hommes. »			
	II.- Après l'article L. 933-2 du code du travail, il est inséré un article L. 933-2-1 ainsi rédigé :	CHAPITRE III DU TITRE III DU LIVRE IX Des droits collectifs des salariés	
« 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 8		

.....	conf orme.....		
LIVRE V Conflits du travail CHAPITRE III	Article 8 bis (nouveau)Article 8 bis (nouveau) Elections de conseillers prud'hommes Art. L. 513-1.-		
Après le quatrième alinéa de l'article L. 513-1 du code du travail, il est ins éré 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. » Sont également électeurs employeurs les associés en nom collectif, les	Article 8 ter (nouveau)	Article 8 ter (nouveau)	

de l'article L. 513-1
du code du travail,
après les mots : «
électeurs employeurs
» sont insérés les
mots : « les
conjointes
collaborateurs
d'artisans
mentionnés au
répertoire des
métiers, ».Alinéa
supprimé
Amendement n° 10
du Gouvernement
CHAPITRE
X DU TITRE II DU
LIVRE I

Art. L. 129-3.- Lorsque l'emploi de salariés par des particuliers pour des services visés à l'article L 129-1 à leur domicile, ou la pr estation de tels services par une association ou une entreprise mentionnées au même article, fait l'objet d'une aide financière du comité d'entreprise, ou de l'entreprise en l'absence de comité d'entreprise, en faveur des salariés de celle-ci, les sommes ainsi versées, à l'exception de celles allouées aux gérants salariés et aux mandataires sociaux, n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 2 42-1 du code de la sécurité sociale et pour l'application de la législation du travail et sont exonérées de la taxe sur les salaires prévues à l'article 231 du code général des impôts. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu	Supprimé		
---	-----------------	--	--

sexdecies du *code général des impôts*.

.....

.....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 575A du code général des impôts.			SECTION V DU CHAPITRE II DU TITRE II DU LIVRE I

	<i>Article 8 quater (nouveau)</i>	<i>Article 8 quater (nouveau)</i> <i>Art. L. 122-28-1.-</i>	
<i>La première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-28-1 du code du travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :</i>	<i>Supprimé</i>	<i>Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent 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. Le co ngé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.</i>	

« 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. »		<i>Section 2 DU CHAPITRE III DU TITRE I DU LIVRE V</i> <i>Scrutin, installation des conseillers prud'hommes, élections complémentaires</i>	
<i>Article 8 quinquies (nouveau)</i>	<i>Article 8 quinquies (nouveau)</i>		<i>Art. L. 513-6.- L'élection des conseillers prud'hommes a lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne, sans panachage ni vote préférentiel. Sur chaque liste, les sièges sont attribués aux candidats d'après l'ordre des présentations.</i>
	<i>Après le premier alinéa de l'article L. 513-6 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i>	<i>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,</i> <i>L'écart entre la rep</i>	

	« Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. » Alinéa supprimé Amendement n° 9 du Gouvernement sous-amendé par la Commission		Article additionnel Avant le dernier alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail, est inséré un alinéa ainsi rédigé :
<i>« Sans préjudice des dispositions qui précèdent, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures peuvent faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. »</i> <i>Amendement n° 13 du Gouvernement sous-amendé par la Commission Titre III DU Livre IV Les comités d'entreprise</i> Chapitre III Composition et élections		Article 8 sexies (nouveau)	Article 8 sexies (nouveau)

	Art. L. 433-2 <i>.- Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel.</i> 		<i>Après le premier alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :</i>
<i>Supprimé</i>			
« Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut-être supérieur à un. »			
« Dans les entreprises ou l'un des deux sexes représente plus des deux tiers des effectifs, la disposition prévue à l'alinéa précédent ne s'applique pas. »	<i>Titre II DU</i> <i>Livre IV</i> <i>Les</i> <i>délégués du</i> <i>personnel</i> <i>Chapitre III</i> <i>Composition et</i> <i>élections</i> <i>Art.L. 423-3.-</i> 		

<i>Article additionnel</i> <i>Après le troisième alinéa de l'article L. 423-3 du code du travail est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i>			
	« Sans préjudice des dispositions qui précèdent, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures peuvent faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. » Amendement n° 11 du Gouvernement sous-amendé par la Commission <i>Titre III DU</i> <i>Livre IV</i> Les comités d'entreprise Chapitre IV Fonctionnement		

<i>Article additionnel</i> <i>L'article L. 434-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i>		<i>Art. L. 434-7</i> <i>.-</i>	
	« 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. »		<i>Chapitre III</i> <i>DU Titre II DU</i> <i>Livre IV</i> Compos <i>ition et élections</i>
	<i>Article 8 septies (nouveau)</i>	<i>Article 8 septies (nouveau)</i>	
<i>Art. L. 423-2.- Les délégués sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.</i>		<i>Après le premier alinéa de l'article L. 423-2 du code du travail, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :</i>	<i>Supprimé</i>

			
			« Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. »
			« Dans les entreprises ou l'un des deux sexes représente plus des deux tiers des effectifs, la disposition prévue à l'alinéa précédent ne s'applique pas. »
			Article additionnel Le Gouvernement transmettra au Parlement au plus tard le 30 juin 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 prud'homales, 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.			
Article additionnel		CHAPITRE III <i>Travail de nuit</i> Section I Dispositions relatives aux femmes	
	<i>I.- L'intitulé de la section I du chapitre III du titre premier du livre II du code du travail est ainsi rédigé : « Dispositions générales ».</i>		
	<i>II.- L'article L. 213-1 du même code est ainsi rédigé :</i>	Art. L. 213-1.- Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ainsi que dans les offices publics et ministériels, les établissements des	

	« Art. L. 213-1.- Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit <i>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.</i> <i>« Sa 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. Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité, non plus qu'aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel. » Cet accord collectif doit comporter les justifications du rec</i>		Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige, l'interdiction du travail de nuit des femmes mentionnée au premier alinéa peut être suspendue pour les salariées travaillant en équipes successives par arrêté portant <i>extension</i> d'une convention ou d'un accord collectif de branche prévoyant une telle possibilité pris par le ministre chargé du travail.
--	--	--	--

ours 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. »

			La convention ou l'accord collectif mentionné à l'alinéa précédent peut comporter des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article L 123-3.
		L'usage de cette faculté de dérogation dans une entreprise ou un établissement est subordonné à la conclusion d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Il est autorisé par l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, dans les entreprises qui n'ont pas de délégués syndicaux.	

	<i>Il bis.- Après l'article L. 213-1 du même code est inséré un article L. 213-1-1 ainsi rédigé :</i>		
	<i>« Art. L. 213-1-1.- Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.</i>		
	<i>« Une autre période de sept heures consécutives, comprise entre 22 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. »</i>		

	<i>III.- L'article L. 213-2 du même code est ainsi rédigé :</i>	<i>Art. L. 213-2.- Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré</i>	
	<i>« Art. L. 213-2.- Est travailleur de nuit, tout travailleur qui : ré comme travail de nuit.</i>		
<i>« 1° Soit accompli, 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 ;</i>	<i>Toutefois, une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir une autre période de sept heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures pouvant être substituée à la période prévue à l'alinéa précédent.</i>		
<i>« 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.</i>	<i>L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.</i>		<i>« 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. »</i>

	Art. L. 213-3.- A titre exceptionnel, les inspecteurs du travail peuvent autoriser des régimes de travail comportant des dérogations aux prescriptions des deux articles précédents, pour les établissements où sont exécutés des travaux intéressant la défense nationale et dans lesquels le travail est organisé par équipes successives.		
IV.- 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		

	« 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 justifie. 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. »		
--	--	--	--

		V.- L'article L. 213-4 du même code est ainsi rédigé	Art. L. 213-4.- Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.
		« 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 et, le cas échéant, 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 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'ins-pecteur du travail accordée notamment après vé-rification 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. »	
--	--	--	--

		V bis.- Après l'article L. 213-4 du code du travail, 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 c orrespondants. »	
		V ter.- Après l'article L. 213-4-1 du code du travail, 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. »		
		V quater.- Après l'article L. 213-4-2 du code du travail, 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. »	
			<i>VI.- L'article L. 213-5 du même code est ainsi rédigé :</i>
Art. L. 213-5.- Il est accordé à certaines industries, déterminées par un règlement d'administration publique et dans lesquelles le			« 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

« 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 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 du code du travail, soumis par la chef d'établissement pour avis au C.H.S.C.T., 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. »

			VII.- L'article L. 213-6 du même code est ainsi rédigé :
	Art. L. 213-6.- En cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure ne présentant pas un caractère périodique, le chef d'établissement peut, pour n'importe quelle industrie et dans la limite du nombre des journées perdues, déroger aux dispositions des articles L 213-1 et L 213-2 en ce qui concerne les femmes majeures, en avisant préalablement l'inspecteur dans les conditions précisées par un règlement d'administration publique. Toutefois, le chef d'établissement ne peut faire usage de cette dérogation plus de quinze nuits par an sans l'autorisation de l'inspecteur.		« Art. L. 213-6.- Un décret en Conseil d'Etat peut fixer, en tant que de besoin, les mesures nécessaires à l'application des dispositions de la présente section. »

	section V du chapitre II du livre premier Protection de la maternité et éducation des enfants		
VIII.- Après l'article L. 122-25-1, il est inséré dans la section V du chapitre II du livre premier du code du travail, 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 .
		« 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 salarié e.	

	« 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. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.		
	« <i>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.</i> »	Code rural Livre VII Dispositions sociales Titre Ier Réglementation du travail salarié Chapitre III Durée du travail Section 2 Heures supplémentaires	

	IX.- Supprimé		Art. L. 713-9.- Les heures supplémentaires de travail prévues à l'article L. 713-6 ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies ci-après.
L'indemnité prévue ci-dessus a le caractère de salaire.			X.- L'article L. 713-9 du code rural est complété par un alinéa ainsi rédigé :
			« Les dispositions de la section I du chapitre III du titre premier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1. » Amende ment n° 12 du Gouvernement sous-amendé par la Commission
Article additionnel			
	<i>Le G</i> ouvernement remet tra au Parlement avant le 30 juin 2002 un rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit.		Article9

.....	sup pression	conforme...	 TITRE II TITRE II TITRE II Dispositions <i>relatives</i> à la fonction publiqueDisposition s relatives à la fonction publiqueDisposition s relatives à la fonction publiqueCHAPITRE IER CHAPITRE IER CHAPITRE IERSuppression conforme dela division et de l'intitulé.....
Articles 10	à 12		
.....sup pression	conforme.....		
Articles 13	et 14		
.....conf	ormes.....		
Article 14 bis (nouveau)	Article 14 bis	Article 14 bis	Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
Il est inséré, après l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, un article 6 quater ainsi rédigé :	Après précitée, il est inséré un article 6 quater ainsi rédigé :	Alinéa sans modification	
	« Art. 6 quater.- Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée	« Art. 6 quater.- Le rapport dressant le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de	« Art. 6 quater.- Le rapport sur la situation comparée dans la fonction publique

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. »

les objectifs prévus pour les années à venir et les **actions qui seront menées à ce titre**. 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. 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 *Gou*vernement ...

... l'article 6 bis. »

Amende
ments n^{os} 1 et 2
de la commission
des lois saisie
pour avis

		Articles 14 ter	et 14 quaterconf ormes.....
	CHAPITRE II	CHAPITRE II	CHAPITRE II

.....	Suppression conforme de	la division et de l'intitulé.....	
	<i>Article</i>	<i>15</i>	
.....	 <i>conf</i>	<i>orme</i>	 <i>Article</i> <i>16</i>
			 <i>supp</i> <i>ressionconforme</i>
	<i>Article 17</i>	<i>Article 17</i>	<i>Article</i> <i>17Loi n° 84-16 du</i> <i>11 janvier 1984</i> <i>portant dispositions</i> <i>statutaires</i> relatives à la fonction publique de l'EtatIl est inséré, après l'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 20 bis ainsi rédigé : Après précitée, il est inséré un article 20 bis ainsi rédigé :
Alinéa sans modification			« 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.

« Art. 20 bis.- Alinéa sans modification	Alinéa sans modification		« 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.
Alinéa supprimé Amendement n° 3 de la commission des lois saisie pour avis			« 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. »
<i>Alinéa sans modification</i>	<i>Alinéa sans modification</i>		
<i>Article 17 bis.....conforme</i> <i>.....Article 18</i>	Article 18	Article 18	

Il est inséré, après l'arti- cle 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, un article 58 bis ainsi rédigé :	Après précitée, il est inséré un article 58 bis ainsi rédigé :	Alinéa sans modification	
	« 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.	« Art. 58 bis.- Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
	« 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.	Alinéa <i>supprimé</i> <i>Amendement n° 4 de la commission des lois saisie pour avis</i>	
	« <i>Un décret</i> 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. »	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
		CHAPI- TRE III	CHAPITRE III

CHAPITRE III			Suppression conforme de
la division et de l'intitulé.....Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Article 19	Article 19	Article 19	
fonction publique territoriale Art. 42.-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 un alinéa ainsi rédigé : L'article 42par deux alinéas ainsi rédigés ;	L'article 42par un alinéa ainsi rédigé :		Le jury comprend un représentant au moins de la catégorie correspo ndant au cadre d'emploi, emploi ou corps pour le recrutement organisé.
« Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification	

« 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. » Alinéa supprimé Amendement n° 5 de la commission des lois saisie pour avis			CHAPITRE IV
CHAPITRE IV	Suppression conforme de	la division et de l'intitulé.....	
Article 20			
.....confirme.....			Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière
Article 20 bis (nouveau) Article 20 bis Article 20 bis Chapitre II Organismes consultatifs Section III Les comités techniques paritaires	Avant le troisième alinéa de l'article 23 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :	Supprimé	Suppression maintenue

	Art. 23.-	« 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. »	
	Les représentants <i>du personnel</i> sont désignés par les organisations syndicales parmi l'ensemble <i>des fonctionnaires et agents non titulaires employés dans l'établissement</i>, à l'exception de ceux mentionnés au dernier alinéa de l'article 2. Lorsqu'il n'existe aucune organisation syndicale dans l'établissement, les représentants du personnel sont <i>élus</i>.		
		Article 21 Article 21 Chapitre III Recrute mentIl est inséré, après l'article 30 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, un article 30-1 ainsi rédigé :	Après ... précitée, il est inséré un article 30-1 ainsi rédigé :

Alinéa sans modification			« 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.
« Art. 30-1.- Alinéa sans modification Alinéa sans modification « Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe, <i>après avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière et des comités techniques paritaires.</i> »Alinéa supprimé Amendement n° 6 de la commission des lois saisie pour avis			Article 22

Article 22	Article 22		Art. 35.- En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale et non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 29, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une ou l'autre des modalités ci-après :
L'article 35 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est complété par un alinéa ainsi rédigé :	L'articlepar deux alinéas ainsi rédigés :	L'articlepar 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.	Alinéa sans modification Alinéa sans modification	

		« <i>Les statuts particuliers peuvent, exceptionnellement, prévoir que la mixité est assurée par la présence d'au moins un membre de chaque sexe.</i> » Alinéa supprimé Amendement n° 7 de la commission des lois saisie pour avis
--	--	---

TITRE III

TRANSITOIRES

TRANSITOIRES

DIVERSES ET

TRANSITOIRES

Amendement n° 8 de la commission des lois saisie pour avis **Article 23**
(nouveau) Article 23 *Les dispositions du titre II de la présente loi relatives aux commissions administratives et aux comités techniques paritaires 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 15 et 20 de la présente loi.* Les dispositions ...
...relatives aux organismes consultatifs s'appliquent à ...

... loi. Sans modification

Article		
24		
.....conf	orme.....	
Loi n° 75-3 du 3 janvier 1975 loi portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints survivants, des mères de famille et des personnes âgées.		
	TITRE 2 Réinsertion et formation professionnelles des veuves et des	

Article 25 (nouveau)		
Article 25 (nouveau)		Art. 8.- Les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont pas opposables aux mères de trois enfants et plus, aux veuves non remariées, aux femmes divorcées et non remariées, aux femmes séparées judiciairement et aux femmes célibataires ayant au moins un enfant à charge, qui se trouvent dans l'obligation de travailler

	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 survivants, des mères de famille et des personnes âgées, les mots : « femmes célibataires » sont remplacés par les mots : « femmes et hommes célibataires ».	Sans modification
	Amendements non adoptés par la Commission	

Article additionnel après l'article 8 septies (nouveau)

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint

I.- L'intitulé de la section I du chapitre III du titre premier du livre II du code du travail est ainsi rédigé :

« Dispositions générales
»

II.- L'article L. 213-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 213-1.- Le travail de nuit est interdit.

« Le travail de nuit est un aménagement du temps de travail dérogatoire.
« Le recours au travail de nuit est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu précisant les justifications sociales et

et à une majoration de salaire de 35 %.

« L'accord de branche étendu prévoit des garanties destinées à protéger la santé et la sécurité, à faciliter l'activité nocturne, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et l'exercice des responsabilités familiales et sociales, et à assurer des chances de développement de carrière, notamment pour l'accès à la formation professionnelle. »

« En conséquence, les articles L. 213-2, L. 213-3, L. 213-4, L. 213-5 et L. 213-6 sont abrogés. »

Sous-amendements à l'amendement n° 12 du Gouvernement présenté par M. André Aschieri

- Après le second alinéa du II de cet amendement, insérer l'alinéa suivant :

« Art. L. 213-1.- Le travail de nuit est interdit. Le recours au travail de nuit est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu précisant les justifications sociales et techniques de ce recours. »

- Après le second alinéa

du II de cet
amendement, insérer
l'alinéa suivant :

« Art. L.
213-1.- Le travail de
nuit est un
aménagement du temps
de travail dérogatoire. »

- Après le troisième alinéa du II de cet amendement, insérer l'alinéa suivant :

« La durée d'un poste de nuit, entendu comme un poste incluant au moins trois heures, dans la période comprise entre vingt et une heures et six heures, ne peut excéder sept heures par vingt-quatre heures. »

- Rédiger ainsi le deuxième alinéa du IV de cet amendement :

« Art. 213-3.- La durée d'un poste de nuit, entendu comme un poste incluant au moins trois heures, dans la période comprise entre vingt et une heures et six heures, ne peut excéder sept heures par vingt-quatre heures. »

- Rédiger ainsi le deuxième alinéa du V de cet amendement :

« Art. L. 213-4.- Tout salarié, homme ou femme, occupé à un travail de nuit, bénéficie de contreparties et de garanties. Chaque heure effectuée, au cours de la période entre vingt et une heures et six heures, donne droit à un repos compensateur de 15 % et à une majoration de salaire de 35 %. »

- Après le second alinéa du V de cet amendement, insérer l'alinéa suivant :

« L'accord de branche étendu prévoit des garanties destinées à protéger la santé et la sécurité, à faciliter l'activité nocturne, notamment en ce		1984	1998		Agriculteurs	10,8 %
---	--	------	------	--	--------------	--------

moins une nuit
dans l'année (en %
des salariés du
secteur)

13 %	Industries 13,4 %17,7 %Tertiaire 12,4 % 13,5 % Tableau 2
------	--

Ont travaillé entre 51 et 100 nuits par an (en % des effectifs du secteur d'activité)		1984	1998		Agriculture	0 %1,5 %Industrie 4,4 %7,1 %
Tertiaire	2,1 %	2,5 %		Tableau 3 Ont travaillé entre 101 et 200 nuits dans l'année (en % des effectifs du secteur d'activité)		198419 98Agriculture 1,5 %

1 %Industrie0,9 %2,2 %Tertiaire0,8 %2,2 %

Tableau n° 4

Le travail de nuit selon le sexe en 1984, 1991 et 1998

SEX	Répartition des salariés selon le nombre de nuits travaillées par an		
	aucune	1 à 50	51 à 100
	de	de	de
	101 à 200	201 à 300	301 à 400
et plus	Hommes	1984	1991
			1998
			82,5
			79,6
			69,1
			10,1
			10,0
			4,0
			3,8
			5,2
			1,2
			2,1
			2,9
			3,2
			1,5
			2,3
			Femmes
			1984
			1991
			1998
			95,1
			94,7
			93,6
			62,5
			3,3
			3,3
			0,6
			1,1
			10,3
			1,0

1,11,5

0,4

0,95Ensemble1984

1991

199887,9

88,0

86,16,3

7,1

6,92,6

2,4

3,30,8

1,6

2,12,5

1,0

1,8

2744- Rapport au nom de Mme Catherine Genisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (commission des affaires culturelles)

8 Saisie d'une question préjudicielle, la Cour avait jugé que « l'article 5 de la directive 76/20 est suffisamment précis pour créer à la charge des Etats membres l'obligation de ne pas poser en principe législatif l'interdiction du travail de nuit des femmes, même si cette obligation comporte des dérogations, alors qu'il n'existe aucune interdiction du travail de nuit pour les hommes ».

8 Il énonce clairement que : « En maintenant dans l'article L. 213-1 du code du travail une interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, alors que cette interdiction ne s'applique pas aux hommes, la République française a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 5 paragraphe 1 de la directive 76/207 du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail ».

8 Phénomènes biologiques cycliques selon une alternance de vingt à vingt-quatre heures.

8 A titre anecdotique, on rappellera que les catastrophes de la navette Challenger, de Tree Mile Island et Tchernobyl sont intervenues dans cette tranche horaire.

8 Rapport AN n° 1240 du 2 décembre 1998

8 Rapport AN n° 2163 du 20 janvier 2000