

TEXTE ADOPTE no **577**

«*Petite loi*»

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

SESSION ORDINAIRE DE 2000-2001

28 novembre 2000

## PROPOSITION DE LOI

ADOPTÉE AVEC MODIFICATIONS PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE  
EN DEUXIÈME LECTURE,

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

*L'Assemblée nationale a adopté la proposition de loi dont la teneur suit :*

Voir les numéros :

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

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

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

---

**Femmes.**

TITRE Ier

**DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL**

CHAPITRE Ier

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

*[Division et intitulé nouveaux.]*

**Article 1er**

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

.....

**Article 2**

..... Conforme .....

**Article 3**

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

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

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

**Article 4**

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

### **Article 5**

Après l'article L. 132-27 du code du travail, il est inséré un article L. 132-27-1 ainsi rédigé :  
«*Art. L. 132-27-1.* – Les négociations prévues à l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.»

### **Article 6**

I. – *Non modifié* .....

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

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

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

«– les conditions de travail et d'emploi.

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

### **Article 6 bis (nouveau)**

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

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

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

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

V. –Au dernier alinéa de l'article L. 123-6 du même code, les mots : «du dernier alinéa de

l'article L. 123-1» sont remplacés par les mots : «de l'article L.122-46».

### **Article 7**

..... Conforme .....

.....

## CHAPITRE II

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

*[Division et intitulé nouveaux.]*

### **Article 8 bis**

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

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

### **Articles 8 ter et 8 quater**

..... Supprimés .....

### **Article 8 quinquies**

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

### **Article 8 sexies A (nouveau)**

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

«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.»

### **Article 8 sexies**

..... Supprimé.....

### **Article 8 septies A (nouveau)**

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

«Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3-1.»

### **Article 8 septies**

..... Supprimé.....

### **Article 8 octies (nouveau)**

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

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

### CHAPITRE III

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

*[Division et intitulé nouveaux.]*

#### **Article 8 *nonies* (nouveau)**

I. – L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail est ainsi rédigé : «Dispositions générales».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 213-1-1;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XI. – L'article L. 213-6 du même code est ainsi rédigé :

«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.»

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

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

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

«Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

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

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

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

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

### **Article 8 *decies* (nouveau)**

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

.....

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE

---

#### Article 14 bis

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

«*Art. 6 quater.* – Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2 du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour la fonction publique hospitalière. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 *bis*.»

---

#### Article 17

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

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

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

---

#### Article 18

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

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

une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

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

.....

### **Article 19**

L'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

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

.....

### **Article 20bis**

..... Suppression conforme .....

### **Article 21**

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

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

### **Article 22**

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

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

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES**

### **Article 23**

..... Conforme .....

.....

**Article 25**

..... Conforme .....

*Délibéré en séance publique, à Paris, le 28 novembre 2000.*

*Le Président,*

*Signé : RAYMOND FORNI.*