

Document mis en
distribution
le 9 mai 2005



N° 2282

ASSEMBLÉE NATIONALE
CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 3 mai 2005.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI (n° 2214) *relatif à l'égalité
salariale entre les femmes et les hommes*

PAR M. EDOUARD COURTIAL

Député.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
I.- LA LONGUE MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION	11
A. DE NOMBREUSES LOIS À PARTIR DE 1972	11
1. Le droit préexistant à la loi du 22 décembre 1972.....	11
2. La loi du 22 décembre 1972 ou l'établissement (déjà) d'un socle garantissant, en plusieurs strates successives, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	12
3. La loi « Roudy » du 13 juillet 1983 ou l'introuvable définition de la « valeur égale » du travail ?	16
4. La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	18
a) <i>Le dispositif de la loi</i>	18
b) <i>Les premiers bilans de la loi du 9 mai 2001</i>	19
5. La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations	20
B. L'ÉTAT DES LIEUX AUJOURD'HUI : LA DISTORSION PERSISTANTE ENTRE LE DROIT ET LES FAITS	21
C. LES MESURES PROPOSÉES PAR LE PRÉSENT PROJET DE LOI	25
II.- L'EXERCICE PAR LES FEMMES DE LEUR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE	27
A. LA QUESTION PRÉOCCUPANTE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE.....	27
1. Des efforts ont d'ores et déjà été entrepris pour rendre plus aisée la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	27
2. L'état des lieux : 40 % des actifs interrogés considèrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est difficile	28
3. Les mesures proposées par le présent projet de loi	28
B. L'ACCÈS DES FEMMES À DES INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET JURIDICTIONNELLES	29
1. L'état des lieux	29
a) <i>L'accès des femmes aux fonctions dirigeantes dans les secteurs privé et public</i>	30
b) <i>L'accès des femmes aux fonctions juridictionnelles</i>	31
2. Les mesures proposées.....	32

C. L'ACCÈS DES FEMMES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE	32
1. L'état des lieux	32
a) <i>La formation professionnelle initiale</i>	32
b) <i>La formation professionnelle continue</i>	33
c) <i>L'apprentissage</i>	34
2. Les mesures proposées.....	35
III.- LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION	37
TRAVAUX DE LA COMMISSION	39
I.- AUDITION DE LA MINISTRE	39
II.- DISCUSSION GÉNÉRALE	51
III.- EXAMEN DES ARTICLES	53
TITRE I^{ER} : SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	53
<i>Article 1^{er}</i> : Prise en compte de l'incidence de la prise d'un congé de maternité ou d'adoption sur la rémunération du salarié à la suite de son congé.....	53
<i>Article 2</i> : Égalité salariale en matière d'intéressement ou de distribution d'actions - Inclusion de l'état de grossesse dans la liste des motifs de discriminations	58
<i>Après l'article 2</i>	63
<i>Article 3</i> : Relance avant le 31 décembre 2010 de la négociation collective dans les branches en vue de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	64
<i>Après l'article 3</i>	72
<i>Article 4</i> : Relance avant le 31 décembre 2010 de la négociation collective dans les entreprises en vue de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	72
<i>Après l'article 4</i>	78
TITRE II : CONCILIATION DE L'EMPLOI ET DE LA PARENTALITÉ	81
<i>Article 5</i> : Rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise	81
<i>Après l'article 5</i>	86
<i>Article 6</i> : Prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'établissement d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	86
<i>Après l'article 6</i>	88
<i>Article 7</i> : Aide de l'Etat au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption dans les petites entreprises	89
<i>Après l'article 7</i>	93

<i>Article 8</i> : Majoration de l'allocation de formation des salariés pour favoriser la garde d'un enfant pendant une période de formation hors du temps de travail.....	94
<i>Article 9</i> : Extension du champ d'application du « crédit d'impôt famille » pour faciliter l'accès à la formation des salariés revenant d'un congé parental d'éducation et changeant d'employeur	96
<i>Article 10</i> : Aménagement de la charge de la preuve au bénéfice des salariées discriminées en raison de leur état de grossesse.....	98
<i>Article 11</i> : Droit à demander des dommages-intérêts en cas d'inobservation de dispositions relatives à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants	102
<i>Après l'article 11</i>	104
<i>Article 12</i> : Garantie pour les salariés au retour d'un congé de maternité ou d'adoption d'un droit à l'indemnité de congés payés.....	104
<i>Article additionnel après l'article 12</i> : Prolongation du congé parental au-delà des trois ans de l'enfant	106
<i>Article additionnel après l'article 12</i> : Exclusion de l'effectif de l'entreprise des salariés remplaçant des personnes en congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation	107
<i>Article additionnel après l'article 12</i> : Prise en compte de la période d'absence du salarié du fait d'un congé de maternité ou d'adoption pour la détermination du droit individuel à la formation	107
<i>Titre II</i>	107
TITRE III : ACCÈS DES FEMMES À DES INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET JURIDICTIONNELLES	108
<i>Avant l'article 13</i>	108
<i>Article 13</i> : Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques	108
<i>Après l'article 13</i>	112
<i>Article additionnel après l'article 13</i> : Respect de la proportion d'hommes et de femmes dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel.....	112
<i>Article additionnel après l'article 13</i> : Respect de la proportion d'hommes et de femmes dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués des comités d'entreprise	113
<i>Article additionnel après l'article 13</i> : Parité dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques visées à l'article 5 de la loi du 26 juillet 1983.....	113
<i>Article additionnel après l'article 13</i> : Parité dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques visées à l'article 6 de la loi du 26 juillet 1983	113
<i>Article 14</i> : Parité dans les élections prud'homales	114

TITRE IV : ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE	118
<i>Article 15</i> : Égalité dans l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage	118
<i>Après l'article 15</i>	122
<i>Article additionnel après l'article 15</i> : Formation à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	122
TABLEAU COMPARATIF	123
AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION	145
ANNEXES	153
ÉTUDE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS DES PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE ET AUX ÉTATS-UNIS.....	153
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES.....	183

INTRODUCTION

Aux frontières des champs sociaux, économiques et politiques, la discussion du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui s'engage aujourd'hui en première lecture devant l'Assemblée nationale, a des enjeux multiples.

Enjeux sociaux bien sûr, conformément à l'annonce effectuée par le Président de la République au début de l'année 2005, lors de la cérémonie des vœux aux forces vives de la Nation, à l'occasion de laquelle il a affirmé que serait présenté sans tarder un projet de loi pour que les accords d'entreprise fixent des objectifs chiffrés en vue de parvenir à l'égalité salariale dans un délai maximum de cinq ans.

Enjeux économiques aussi, comment l'ignorer ? Les débats sur la relance de l'emploi sont trop prégnants pour qu'aucune piste puisse être sérieusement écartée – et notamment au regard des nouveaux équilibres démographiques, liés aux nombreux départs à la retraite dans les années à venir. Favoriser, comme le propose le présent projet, la conciliation entre emploi et exercice de la parentalité, c'est œuvrer, au moins indirectement, à cette cause.

Enjeu politique et symbolique, car la présente discussion dépasse les querelles de chiffres. La place de la femme dans notre société, dans la vie de la cité, doit être toujours et encore au cœur des débats contemporains. C'est beaucoup plus le cas aujourd'hui qu'il y a vingt ans – il faut s'en réjouir. Mais ce mouvement peut encore être renforcé et pérennisé.

Il existe – pourquoi ne pas le reconnaître – des sceptiques. Que n'a-t-on entendu sur l'impuissance de la loi à faire évoluer les mentalités ! Comme si celle-ci était d'emblée disqualifiée dès lors qu'elle entrait dans le jeu du social. Sans ouvrir une discussion dont le caractère philosophique ou sociologique dépasserait quelque peu le cadre ici imparti, comment ne pas rappeler que l'intervention du législateur, si souvent décriée en cette matière, date de plus de trente ans, et que, si elle n'a pas produit tous ses effets, elle en a toutefois produit certains, comme l'atteste la constante diminution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes depuis une cinquantaine d'années, jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix ?

Entre volontarisme naïf et défaitisme, il y a une voie à trouver, que le présent projet trace. Celui-ci se donne certes un objectif ambitieux. Mais si l'objectif est unique et singulier, les moyens sont nombreux et la méthode originale.

La méthode découle en premier lieu du cheminement qui a permis la naissance de ce projet de loi, cheminement jalonné de nombreuses étapes depuis près de trois ans déjà.

Les réunions périodiques, en particulier sous forme de tables rondes, avec les partenaires sociaux, ont permis un travail commun et fructueux. Le 1^{er} mars 2004, la signature à l'unanimité des partenaires sociaux de l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a constitué une étape importante et le 8 mars avait lieu la remise officielle au Premier ministre de la charte de l'égalité entre les hommes et les femmes – forme de feuille de route de l'ensemble des acteurs qui y adhèrent –, cependant que le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle travaillait au lancement du « label égalité », officialisé le 28 juin 2004, qui vise à valoriser tout organisme ayant mis en œuvre des actions exemplaires en matière d'égalité professionnelle.

Le législateur n'a pas été en reste puisque la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a permis de consacrer deux dispositions qui figuraient dans l'accord national interprofessionnel, destinées à favoriser la reprise de l'activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation. Plusieurs mois avant, la loi du 4 mai 2004 avait consacré l'existence d'un indicateur de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation.

Ce ne sont là que quelques-unes des étapes apparentes de ce qui constitue un chemin. Ce projet ne peut se lire qu'au travers de cette ligne plus générale même s'il est aussi porteur d'une certaine singularité, par la méthode qu'il propose, laissant place à la fois à la confiance envers les partenaires sociaux et à l'intervention nécessaire de l'Etat.

Afin de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes – objectif qui se distingue par sa radicalité, et auquel est consacré le titre I^{er} du projet –, le projet contient des mesures à la fois particulières (concernant notamment la progression de la rémunération des femmes pendant le congé de maternité) et générales, puisque les branches comme les entreprises sont incitées à conclure des accords destinés à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, incitation qui comporte de nombreux « verrous » en assurant l'effectivité, jusqu'à l'établissement, à moyen terme, d'une contribution assise sur les salaires en cas d'observation de ces règles.

Au profit du développement de l'activité professionnelle des femmes ensuite, de nombreuses mesures visent, dans le titre II, à faciliter la conciliation de l'emploi et de la parentalité, qu'il s'agisse de la prise en compte de cet objectif dans la négociation collective, d'aides à l'attention des salariés pour faciliter les conditions de suivi d'une formation professionnelle, de la prise de congés payés en cas de maternité, ou encore de l'attribution d'une aide aux employeurs pour remplacer un salarié en congé de maternité ou d'adoption.

Mais les titres III et IV du projet comprennent deux dimensions supplémentaires, que constituent l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles, au premier rang desquelles les conseils d'administration des entreprises publiques et les conseils de prud'hommes, ainsi que l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Telles sont donc les principales mesures contenues dans ce projet de loi : dispositions prometteuses qui ne constituent pas une fin en soi, mais dont il faut souhaiter qu'elles continuent d'inspirer encore de nombreuses réalisations sur la voie d'une égalité salariale et professionnelle qui, comme tout chemin, est le fruit d'un équilibre qui doit en permanence être redéfini.

*

I.- LA LONGUE MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

L'égalité salariale constitue un objectif poursuivi par le législateur depuis plus d'une trentaine d'années. Il importe, avant d'envisager la situation qui prévaut aujourd'hui, ainsi que les mesures contenues dans le présent projet, de revenir sur cette évolution qui contribue très largement à faciliter la compréhension de l'état des lieux de l'égalité salariale ainsi que des outils disponibles pour la favoriser.

A. DE NOMBREUSES LOIS À PARTIR DE 1972

De 1972 à 2001, de nombreuses lois ont contribué, d'une manière ou d'une autre, à favoriser l'égalité salariale. On ne reviendra ici que sur les principales : la loi du 22 décembre 1972, la loi du 13 juillet 1983, et les lois du 9 mai et 16 novembre 2001, en privilégiant les dispositions de ces lois qui rejoignent les thèmes abordés par le présent projet.

1. Le droit préexistant à la loi du 22 décembre 1972

La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes a posé des principes essentiels en matière d'égalité de rémunération. Mais il existait déjà des règles de droit en cette matière.

Aux termes du troisième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

– L'article 1^{er} de la loi n° 50-205 du 11 février 1950 introduisait dans le code du travail un article 31 g aux termes duquel les conventions collectives nationales devaient contenir obligatoirement des dispositions concernant les éléments du salaire applicable par catégories professionnelles, compte tenu des « *modalités d'application du principe "à travail égal, salaire égal", pour les femmes et les jeunes* ».

Il est à noter que la loi du 13 juillet 1971 relative aux conventions collectives ajoutait même à cette nécessité l'obligation pour la convention de prévoir « *les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet* ».

Plus encore, ce sont des sources de droit international qui, en cette matière, donnaient le la.

C'est ainsi que la convention de l'Organisation internationale du travail n° 100 est sans équivoque intitulée « *Convention sur l'égalité de rémunération* ». Elle a été adoptée dès le 29 juin 1951 et comporte quatorze articles organisant la mise en œuvre de ces principes.

Elle a été suivie de l'adoption, le 25 juin 1958, de la convention n° 111 concernant la discrimination, dont l'objet est, comme son nom l'indique, plus large, mais qui pose l'obligation pour tout Etat membre d'« *appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière* ».

Le droit communautaire est également, dès l'origine, prolix sur ces questions. L'article 119 du traité de Rome (devenu aujourd'hui article 141 du traité instituant la Communauté européenne) dispose ainsi : « *Chaque Etat membre assure, au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins pour un même travail* ». Les directives seront ensuite nombreuses à détailler les modalités d'application de ce principe.

La loi du 22 décembre 1972 trouve son inspiration dans l'ensemble de ces règles. Comme le note alors la rapporteure Mme Solange Troisier⁽¹⁾, « *la convention n° 100 comme l'article 119 du Traité [de Rome] ont dans notre pays force de loi, en vertu de l'article 55 de notre Constitution qui prévoit que "les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur application, une autorité supérieure à celle des lois sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie"* ».

Déjà en 1972, la démarche se veut pragmatique : parce que, pour reprendre les termes du rapport précité, « *l'affirmation réitérée d'un principe ne suffit pas à assurer son application* », le projet « *s'efforce de dégager les moyens juridiques pratiques de mise en œuvre de ce principe* » : à savoir la mise en œuvre de sanctions en cas de non-respect du principe (nullité de plein droit ou sanctions pénales) ainsi qu'établissement de procédures de contrôle.

2. La loi du 22 décembre 1972 ou l'établissement (déjà) d'un socle garantissant, en plusieurs strates successives, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Il est important de revenir sur le détail des dispositions de ce projet, qui subsiste en effet aujourd'hui intégralement dans le chapitre préliminaire du titre quatrième consacré au salaire dans le livre I^{er} du code du travail, dédié aux conventions relatives au travail.

– L'article 1^{er} de la loi de 1972 (devenu l'article L. 140-2 du code du travail) pose le principe : « *Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ».

(1) Rapport (n° 2644) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ce texte constitue une synthèse entre deux expressions : celle de l'article 119 du traité de Rome (pour un même travail) et celle de la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (pour un travail de valeur égale).

Le choix de la reprise de ce dernier terme était ainsi justifié dans le rapport de 1972 : sans doute est-il vrai que « *cette dernière expression est plus extensive et en même temps plus délicate à manier puisqu'elle suppose déjà une opération complexe comportant un jugement de valeur et non pas une simple constatation d'identité.* » Mais, dans le même temps, « *elle est nécessaire si l'on veut supprimer les facteurs de discrimination indirecte* ». L'avenir montrera l'insuffisance de cette solution : la loi du 13 juillet 1983 devra introduire expressément dans le code du travail des éléments permettant d'apprécier cette « valeur égale ».

Le texte donne ensuite une définition de la rémunération : à savoir « *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Cette définition était – et reste aujourd'hui – la reprise de celle figurant au deuxième alinéa de l'article 119 du traité de Rome (devenu article 141 du traité instituant la Communauté européenne), elle-même identique à celle posée par l'article 1^{er} de la convention de l'Organisation internationale du travail n° 100.

Autrement dit, l'idée générale est la suivante : l'égalité de rémunération doit être entendue dans un sens aussi large que possible.

Néanmoins, certaines questions d'interprétation ont pu, dès l'origine, se poser : fallait-il considérer cette définition comme renvoyant de façon large à tous les éléments du salaire réel effectivement perçu (y compris des éléments subjectifs), ou alors plutôt seulement à l'ensemble des éléments objectivement mesurables du salaire ? Au motif que la prise en compte des éléments subjectifs semble difficile ⁽¹⁾, le rapport de 1972 précité privilégiait la seconde voie : « *(...) en ce domaine comme dans bien d'autres, le mieux est l'ennemi du bien et à vouloir la perfection nous risquerions d'aboutir à une loi inappliquée et inapplicable* ».

La jurisprudence n'en est pas moins venue ensuite préciser, au cas par cas, quels éléments de la rémunération pouvaient ou non être pris en considération dans l'appréciation du principe d'égalité. C'est ainsi que les congés payés constituent un élément de la rémunération, selon la jurisprudence de la Cour de cassation ⁽²⁾.

La Cour de cassation a aussi considéré, dans un arrêt du 8 octobre 1996, que les allocations de garde d'enfants et les primes de naissance, dans la mesure où elles ne sont pas destinées à protéger la grossesse ou la maternité ou à promouvoir

(1) « *Ces éléments sont en fait bien difficiles à appréhender et à contrôler, sauf à instaurer une bureaucratie tatillonne et un véritable dirigisme des salaires* ».

(2) Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 9 avril 1996, CNAM et a. c/ Aurran et a.

l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, constituent un élément de la rémunération destiné à compenser les dépenses liées à la présence d'un enfant au foyer auxquelles l'homme doit également faire face.

Il faut y ajouter la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes, selon laquelle, par exemple, une prime de Noël versée volontairement par l'employeur et destinée principalement ou exclusivement à encourager le travail futur et/ou la fidélité de l'entreprise constitue une rémunération si la prestation est accordée en relation avec l'emploi ⁽¹⁾.

– L'article 2 de la loi du 22 décembre 1972 figure aujourd'hui à l'article L. 140-3 du code du travail.

Sa vocation est pragmatique. Il vise à préciser les moyens d'éliminer dans l'établissement des rémunérations les causes de discrimination entre les hommes et les femmes, en se plaçant sur deux plans : la corrélation entre rémunération et quantité de travail d'une part, la corrélation entre rémunération et qualité de travail ensuite.

Aux termes du premier alinéa, « *les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques ⁽²⁾ pour les hommes et pour les femmes* ». Ces normes peuvent être de deux ordres, liées au rendement ou liées au temps.

On retrouve par cette disposition l'esprit de l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne selon lequel « *l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe implique :*

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ».

Quant au deuxième alinéa, il pose que « *les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes* ».

Il s'agit ainsi de favoriser, autant que faire se peut, l'« objectivisation » de l'appréciation de la valeur du travail et donc de la rémunération y afférente. Comme le rappelait fort à propos le rapport précité, « *traditionnellement, l'employeur revendique le pouvoir d'apprécier la valeur du travail et, partant, de la rémunération correspondante. La tendance du droit moderne est de réduire cette*

(1) Cour de justice des communautés européennes, 21 octobre 1999, *Lewen c/ Denda*.

(2) Souligné par le rapporteur.

marge de souveraineté. La difficulté étant bien entendu de trouver un étalon de valeurs par voie conventionnelle ».

Sans doute, en théorie, peut-on calculer le salaire soit en fonction de la qualification, c'est-à-dire de l'aptitude individuelle du travailleur, soit en fonction de l'emploi, c'est-à-dire du poste de travail considéré objectivement. Mais la pratique n'est pas aussi simple.

– L'article 3 (devenu depuis l'article L. 140-4), dans l'esprit du législateur de 1972, doit garantir l'effectivité de l'ensemble du dispositif. Par-delà le principe (article 1er) et les moyens (article 2), les sanctions sont présentées comme une garantie supplémentaire.

Aux termes du dispositif proposé, est établie une nullité de plein droit à l'encontre de toute disposition contractuelle ou conventionnelle qui aboutirait à une discrimination dans la rémunération à l'égard de l'un ou l'autre sexe, en violation des règles posées aux articles 1^{er} et 2.

L'intérêt du dispositif est qu'il fonctionne comme « à double détente ». La nullité n'entraîne pas un vide juridique, puisque le même article prévoit expressément que dans un pareil cas, « *la rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité* ».

Naturellement, la déclaration de la nullité suppose l'intervention du juge. Comme pressenti dans le rapport de 1972, « *les difficultés dans la pratique proviendront sans doute, si litige il y a, de l'appréciation de la « valeur égale » du travail* ».

– Les articles 5 et 6 (devenus respectivement articles L. 140-6 et L. 140-7 du code du travail) viennent parachever cette construction.

L'article 5 confère aux inspecteurs du travail et aux fonctionnaires de contrôle assimilés la tâche de contrôler l'application de ces dispositions. Le rapport de 1972 notait que les inspecteurs du travail disposaient d'ores et déjà d'une compétence générale en matière de contrôle de l'application des dispositions du code du travail, et que cette disposition n'était pas nécessaire, tout en concédant son mérite de « *bien montrer que désormais les conditions de fixation des salaires féminins sont sous le contrôle de l'inspection du travail* ».

L'article 6 prévoit l'affichage de l'ensemble de ces dispositions dans les établissements occupant du personnel féminin.

Dès 1972, un socle qui apparaît donc solide, puisque constitué de plusieurs couches, semble à même de garantir l'égalité de rémunération.

Ce socle va prévaloir une dizaine d'années durant, avant de faire l'objet de certains compléments.

3. La loi « Roudy » du 13 juillet 1983 ou l'introuvable définition de la « valeur égale » du travail ?

Conformément aux prévisions faites au moment de l'élaboration de la loi de 1972, des difficultés sont apparues, en pratique, pour la détermination de la « valeur égale » du travail.

Dans son rapport ⁽¹⁾, Mme Marie-France Lecuir, rapporteure de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, établit un lien entre l'absence d'égalité de rémunération et les difficultés pour définir la « valeur égale » du travail : *« malgré l'existence de [la loi de 1972], les inégalités et discriminations salariales subsistent, qu'on n'arrive pas à démontrer devant les tribunaux : ainsi la jurisprudence admet-elle que pour apprécier la « valeur égale » d'un travail, il faille tenir compte de la diversité des qualités humaines, ainsi que de la fatigue physique ou nerveuse découlant des travaux comparés de l'homme et de la femme ; ainsi des différences de salaires peuvent-elles exister entre vendeuses et vendeurs d'un grand magasin selon qu'ils travaillent dans des rayons exclusivement féminins ou masculins, car ils sont censés effectuer des tâches différentes ou de valeur inégale ; de même des tâches identiques exécutées dans des établissements différents peuvent-elles entraîner des différences de rémunération ».*

– L'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 s'attache donc – entre autres – à apporter des critères permettant d'apprécier concrètement la « valeur égale » des travaux, en complétant l'article L. 140-2 du code du travail par la phrase suivante : *« sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».*

Quatre critères sont ainsi retenus : les connaissances professionnelles ; l'expérience ; les responsabilités ; la charge physique ou nerveuse.

Il convient de relever que, même ainsi, les difficultés d'interprétation subsistent. La « *texture ouverte du droit* », pour reprendre l'expression du juriste britannique Herbert L. A. Hart, laisse subsister une marge d'appréciation du juge.

C'est ainsi par exemple que, la charge physique ou nerveuse n'étant qu'un des éléments de comparaison prévus par la loi, le juge doit vérifier si la différence de rémunération ne se justifie pas par la polyvalence et la durée de formation des ouvriers masculins ⁽²⁾.

De même, la Cour de cassation a considéré, dans un arrêt en date du 19 février 1992, que le mari et la femme d'un couple de gardiens d'immeuble

(1) Rapport (n° 1268) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(2) Voir par exemple un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 31 mai 1988.

doivent recevoir une rémunération identique dès lors qu'aucun document ne comporte la spécification de leurs tâches, les époux accomplissant en la même qualité le même travail.

Par ailleurs, ce même article 5 de la loi du 13 juillet 1983 complète l'article L. 140-2 par un nouvel alinéa selon lequel « *les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe* ».

Mais il convient de noter qu'il n'existe pas pour autant un principe d'égalité de rémunération entre deux établissements différents : le niveau des salaires dépend en effet de la convention collective applicable dans chacun de ces établissements. Néanmoins, ces différences éventuelles ne peuvent trouver leur raison d'être dans l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre des sexes, ainsi qu'il résulte d'une déclaration ministérielle faite à l'occasion de la discussion de la loi devant le Sénat le 21 juin 1983 ⁽¹⁾.

Enfin, l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 insère un nouvel article L. 140-8 dans le code du travail (le précédent devenant article L. 140-9), relatif à la résolution des litiges en matière d'égalité de rémunération. Cet article posait, car il a aujourd'hui disparu du code du travail, l'obligation pour l'employeur de justifier devant le juge l'inégalité de rémunération invoquée. Il précisait par ailleurs qu'en cas de doute, celui-ci profitait au salarié. La rédaction de cet article a été modifiée par la loi du 16 novembre 2001, qui procède par renvoi, en cas de litige, aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail.

– Autre innovation importante : l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 introduit dans le code du travail un nouvel article L. 154-1, toujours en vigueur, qui pose le principe de l'applicabilité des dispositions des articles L. 152-1-1 et L. 152-1-2 du code du travail en cas d'infraction aux principes relatifs à l'égalité de rémunération tels qu'ils résultent des articles L. 140-2 à L. 140-4 du même code : il s'agit aujourd'hui de peines d'emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 3 750 euros ainsi que des mesures de publicité de la peine (article L. 152-1-1).

D'une certaine façon, la loi du 13 juillet 1983 ajoute encore à l'édifice déjà bâti aux termes de la loi du 22 décembre 1972. Pourtant, comme en est bien consciente alors la rapporteure dans le rapport précité de 1982, « *il ne faut cependant pas oublier qu'en pareille matière la sociologie, la psychologie et l'incitation ont au moins autant d'importance que l'édition de normes juridiques (...)* ».

Il faut noter que cette loi insère par ailleurs d'autres dispositions dans le code du travail (en particulier l'article L. 123-1 actuel), dans la mesure où elle procède également à la transposition de la directive 76/207 du 9 février 1976

(1) Voir le compte rendu des débats du Sénat en date du 21 juin 1983, p. 1814.

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 professionnelles, et les conditions de travail. Mais ces dispositions concernent de façon générale l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plus que l'égalité salariale entendue au sens strict.

En 2001, deux lois de caractère plus général sont intervenues en matière d'égalité professionnelle.

4. La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

a) Le dispositif de la loi

On ne reviendra ici que sur les principales dispositions de la loi, rappelées ci-après.

– La loi du 9 mai 2001 rend *obligatoire la négociation collective sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise* : l'employeur doit engager une négociation annuelle sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation s'ouvre à partir du rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, remis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel – rapport dont il est précisé qu'il est établi sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés.

L'employeur qui se soustrait à ces obligations est passible de sanctions pénales (en application des règles relatives au « délit d'entrave »).

En outre, la loi a intégré dans la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 132-27 du code du travail l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

– *Au niveau de la branche, une négociation doit désormais également porter, 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, notamment pour ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et pour ce qui est des conditions de travail et d'emploi.*

Ces négociations ont lieu sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des indicateurs chiffrés, pour chaque secteur d'activité (article L. 132-12 du code du travail).

Comme pour les entreprises, la loi a également intégré dans la négociation obligatoire (au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications) la nécessité de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 131-12-1 du code du travail).

– La loi du 9 mai 2001 institue aussi, dans les entreprises d'au moins 200 salariés, *l'obligation pour le comité d'entreprise de constituer une commission de l'égalité professionnelle*, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise (article L. 434-7 du code du travail).

– Enfin, la loi du 9 mai 2001 a modifié le régime de l'aide financière de l'Etat pouvant être accordée à l'entreprise de moins de 300 salariés qui met en œuvre une action visant à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les femmes.

Cette action peut être consignée dans un plan d'égalité professionnelle ou être prévue dans le cadre d'un accord collectif.

A l'origine, cette aide était attribuée aux entreprises mettant en œuvre des plans relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle a été étendue d'une part à tous les employeurs entrant dans le champ de la réglementation relative aux conventions collectives et aux associations, d'autre part aux entreprises qui prennent des mesures immédiates et exemplaires pour favoriser l'égalité professionnelle par simple voie d'accord collectif.

Par ailleurs, la loi du 9 mai 2001 comprenait deux autres séries de mesures, les unes relatives à l'encadrement du travail de nuit, les autres à la fonction publique.

b) Les premiers bilans de la loi du 9 mai 2001

La loi du 9 mai 2001 n'a pas – au moins jusqu'ici – produit tous les effets attendus, ainsi que l'illustre un bilan récent établi par la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à partir d'un sondage téléphonique effectué sur un échantillon de 2000 responsables de ressources humaines d'entreprises de cinquante salariés et plus ⁽¹⁾.

(1) *Rapport d'information (n° 103) fait au nom de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les résultats du sondage téléphonique sur la situation professionnelle des femmes au titre du bilan de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déposé en application de l'article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires par Mme Gisèle Gautier.*

S'agissant de la tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise, ce sondage révèle que 72 % des entreprises n'auraient jamais organisé de négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il est vrai que les négociations qui se tiennent dans les branches sont plus nombreuses, même si souvent les directeurs de ressources humaines interrogés ne connaissent pas précisément l'état des négociations sur cette question dans la branche dont leur entreprise dépend.

Pour ce qui concerne l'inclusion de la thématique de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les négociations obligatoires déjà existantes, il s'avère que plus de la moitié de l'ensemble des entreprises n'ont pas introduit le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Néanmoins, à l'échelle de l'entreprise, l'inclusion de la thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est plus systématique que l'organisation de négociations spécifiques. En tout état de cause, cette inclusion est plus fréquente au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise.

Enfin, dans 60 % des entreprises, le rapport de situation comparée n'a jamais été écrit depuis 2002, compte tenu en outre de ce que la rédaction du rapport de situation comparée fait l'objet d'une application variable selon les entreprises.

A la lecture de cette enquête, les efforts sur la voie de l'égalité professionnelle doivent indéniablement être poursuivis.

5. La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Cette loi a pour objet de manière très générale la lutte contre les discriminations. Seules certaines dispositions concernent expressément la question de la discrimination en raison du sexe.

– La loi du 16 novembre 2001 crée, de manière générale, une possibilité pour les organisations syndicales d'engager une procédure en cas de discrimination à la place du salarié. Elle institue également au profit des délégués du personnel un droit d'alerte en la matière.

– Le champ de l'article L. 122-45 du code du travail a été étendu et vise désormais les « *mesures discriminatoires, directes ou indirectes, 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* », notamment en raison de l'identité sexuelle du salarié.

– La loi modifie en outre le régime de la charge de la preuve en cas de discrimination fondée sur le sexe.

En principe, la preuve, en matière prud'homale, est libre : la question de la légalité de la preuve ne se pose pas, dès lors qu'elle est recevable en tant qu'elle n'a pas été obtenue par des moyens illicites.

Jusqu'à la fin des années 1990, le salarié avait la charge de la preuve en matière de discrimination.

La directive communautaire du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe est venue renverser cette charge, en posant qu'il revient à « *la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement* ».

En conséquence, par un arrêt du 23 novembre 1999, la Cour de cassation opère ce renversement de la charge de la preuve au profit du salarié, tout en limitant les éléments de preuve que l'employeur peut fournir au juge pour combattre la présomption en exigeant des éléments « objectifs ».

C'est cette solution qu'entérine la loi du 16 novembre 2001 en modifiant l'article L. 122-45 du code du travail, qui dispose désormais : « *en cas de litige (...), le salarié concerné (...) présente des éléments [de fait]. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

Autrement dit, le rôle du juge n'est plus limité à l'analyse des seuls éléments recueillis par le salarié. De plus, l'employeur doit apporter la preuve que la mesure qu'il a prise est justifiée par des motifs légitimes, c'est-à-dire des motifs professionnels objectifs. En cas de doute, celui-ci profite au salarié.

Dans les faits, force est de constater que cette abondante législation n'a pas produit tous les effets attendus.

B. L'ÉTAT DES LIEUX AUJOURD'HUI : LA DISTORSION PERSISTANTE ENTRE LE DROIT ET LES FAITS

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est encore loin d'être atteinte, ainsi que l'attestent un certain nombre d'études.

Les analyses récentes de l'INSEE montrent qu'en 2002, le salaire mensuel net moyen d'un homme travaillant à temps complet s'élève à 1 905 euros, tandis que celui d'une femme est de 1 534 euros : le salaire féminin est donc en moyenne inférieur de 19,5 % à celui des hommes, mais on peut dire aussi que le salaire des hommes est supérieur de 24 % à celui des femmes. Il convient de noter, conformément aux résultats exposés dans le tableau présenté ci-après, que l'écart le plus important concerne les cadres : le salaire moyen des cadres féminins est inférieur de 23 % à celui de leurs homologues masculins, qui est donc supérieur de 30 %. En revanche, le salaire moyen des employées est inférieur de 7 % à celui des employés.

Salaire net annuel moyen selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle dans le secteur privé et semi-public

	Femmes	Hommes	Rapport des salaires femmes/hommes (en %)
Cadres*	35 062	45 651	77
Professions intermédiaires	20 383	23 300	87
Employés	14 970	16 069	93
Ouvriers	13 483	16 313	83
Ensemble	18 730	23 315	80

* Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : Salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Source : Insee, Déclarations annuelles des salaires 2003 (fichier au 1/12^e semi-définitif).

Mais l'analyse peut être encore affinée, en fonction des secteurs d'activité, de la taille d'entreprise, de l'âge des salariés ou encore de la région concernée, comme l'illustre le tableau suivant ⁽¹⁾.

Répartition et salaire net fiscal annuel moyen par sexe des cadres

	Proportion de femmes (en %)	Salaire net annuel (milliers d'euros)		Différence de salaires H/F (en %)
		Femmes	Hommes	
Secteur d'activité				
Industrie	21,5	35,4	44,2	24,9
Construction	10,7	28,3	38,1	34,6
Commerce	27,1	32,0	42,9	34,1
Services	30,3	35,1	45,1	28,5
Effectif déclaré dans l'entreprise (au 31/12/1999)				
Moins de 10 salariés	29,8	30,3	39,2	29,4
10 à 199 salariés	26,4	33,7	43,0	27,6
200 et plus salariés	26,6	36,4	46,6	28,0
Age				
Moins de 30 ans	34,7	26,3	28,7	9,1
30 à 49 ans	27,0	35,5	44,1	24,2
50 ans et plus	22,0	38,4	51,8	34,9
Région				
Ile-de-France	30,8	37,5	49,6	32,3
Province	23,3	30,0	39,0	30,0
Ensemble	27,0	34,2	43,9	28,4

Lecture : En 2001, 21,5 % des cadres travaillant dans l'industrie sont des femmes. Leur salaire net fiscal est en moyenne de 35,4 milliers d'euros par an. Celui de leurs homologues masculins est supérieur de 24,9 %.

Champ : les cadres travaillant à temps complet.

Source : Insee, Déclarations annuelles des salaires 1998 à 2001.

(1) Pour une analyse plus exhaustive de ces chiffres, dont on ne retient ici que les plus significatifs, voir par exemple « Femmes et hommes, regards sur la parité », INSEE 2004.

Un regard sur l'évolution de long terme est également riche d'enseignements. Ainsi, en 1969, peu avant l'adoption de la première loi sur l'égalité de rémunération, le salaire annuel féminin est inférieur de 35 % au salaire masculin. Le rapport précité établi par Mme Solange Troisier au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales mettait en évidence une nette tendance à la diminution de l'écart moyen des salaires horaires sur la période allant du 1^{er} juillet 1966 au 1^{er} juillet 1972.

Le rapport de Mme Marie-France Lecuir établi au début des années quatre-vingt rappelle qu'en 1977, le montant moyen des salaires féminins était inférieur de 30 % à celui des salaires masculins.

Au milieu des années 1980, ce taux n'est plus que de 20 % ou 19 %.

Comme le notent certaines études⁽¹⁾, il est donc indéniable que « *la tendance longue est au rattrapage des salaires féminins* ». Pourquoi alors revenir aujourd'hui sur cette question ?

C'est que, selon les mêmes études, « *depuis le milieu des années 1990, le phénomène s'essouffle et l'écart de salaire entre les femmes et les hommes ne se réduit plus, et ceci alors même que leur niveau de diplôme devient en moyenne plus élevé que celui des hommes* ».

Face à ce constat, toute la question est de déterminer, dans cet écart, la part qui revient à des facteurs que l'on pourrait dire « objectifs » et la part qui résulterait de ce que l'on peut appeler une forme de discrimination « pure ».

Selon l'INSEE, cet écart « *est dû pour partie à des différences de structure des qualifications : ainsi, en 2002, 18,5 % des hommes salariés sont des cadres, contre seulement 12,1 % des femmes* ».

Les analyses économiques détaillent les facteurs explicatifs de l'écart de rémunération. Selon des études récentes de l'Observatoire français de conjoncture économique⁽²⁾, « *l'écart de salaire expliqué* » peut résulter de quatre éléments : le capital humain, autrement dit le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle acquise ; le nombre d'heures de travail ; le secteur et la qualification des emplois ; une composante « secteur public ».

Aux termes de cette étude, le plus important de ces quatre critères est le nombre d'heures travaillées. De ce point de vue, le développement du temps partiel peut être regardé comme un élément d'évolution défavorable, dans la mesure où il va affecter prioritairement le salaire des femmes, le plus souvent embauchées dans ce cadre.

(1) Hélène Périvier, « *La marche vers l'égalité des sexes au travail : du piétinement au recul, il n'y a qu'un pas* », *Droit social*, septembre-octobre 2004.

(2) Sophie Ponthieux et Dominique Meurs, « *Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe, effets de structures ou discrimination ?* », *Revue de l'OFCE*, juillet 2004.

Vient ensuite le secteur et la qualification, dans la mesure où les filières investies par les filles ne sont pas les plus rémunératrices, les sciences dites « dures » étant des secteurs d'activité peu féminisés.

Les composantes « secteur public » et « capital humain » n'expliqueraient que faiblement l'écart de salaire entre les sexes.

Concernant en revanche la part de « l'écart de salaire inexplicé », il faut considérer qu'elle s'élève au quart de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Ce résultat, encore trop important, est toutefois plutôt faible par rapport à la situation qui prévaut dans les autres pays européens : en Allemagne par exemple, le niveau moyen du salaire féminin est inférieur de 40 % à celui du salaire masculin, la discrimination pure correspondant à près de 40 % de cet écart.

Ainsi peuvent être résumés les principaux apports de l'analyse économique. Mais encore faut-il garder à l'esprit la fragilité de ces analyses, mise en évidence en particulier tout récemment ⁽¹⁾.

Ces analyses ont montré que la mesure de la discrimination, par exemple celle réalisée selon la méthode dite d'Oaxaca-Blinder, n'est pas dépourvue de certains biais. Ces biais résultent notamment de la constitution des échantillons, ainsi que de la manière dont sont mesurées certaines variables. Ainsi, « *mesurer l'expérience sans tenir compte des interruptions de carrière (chômage, congés maternité, etc.) ou de l'ancienneté dans l'entreprise aboutit à une sous-évaluation du coefficient de l'expérience pour les femmes (Bayet, 1996 ; Meurs et Ponthieux, 2000), ce qui aura tendance à surévaluer la part de l'écart de salaire dû à la discrimination* ».

Par ailleurs, il est désormais établi que la prise en considération de seules variables individuelles, qu'elles visent le diplôme, l'expérience, l'âge ou la catégorie socio-professionnelle, ne peut suffire : « *seulement 50 % en moyenne de la variance des salaires est expliquée par ce type de variables* ». Il est important de prendre en compte « *un ensemble d'éléments qui vont des conditions de la concurrence à des considérations internes de gestion de la main d'œuvre en passant par le taux de syndicalisation* ».

Plus encore, il est désormais avéré que le taux de féminisation d'un secteur d'activité peut « capturer » des comportements discrétionnaires à l'embauche : autrement dit, la différence de rémunération observée doit être établie compte tenu d'une forme de correctif excluant ce facteur. Cela est toutefois peu aisé car la discrimination à l'embauche est elle-même difficilement quantifiable.

Naturellement, ces limites, si elles ont le mérite de faire apparaître la complexité des choses, n'en remettent pas pour autant en cause les conclusions principales des évolutions constatées, en particulier sur le long terme, et moins encore la nécessité de diminuer le niveau des discriminations.

(1) Yves de Curraize et Réjane Hugounencq, « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discriminations », *Revue de l'OFCE*, juillet 2004.

Que dire pour expliquer ?

« Schématiquement, deux registres d'analyse sont en présence, mais aucun n'épuise la réflexion.

– Du côté de la statistique et de l'économie, les travaux économétriques sur les déterminants du salaire ont tenté d'isoler la « variable sexe » et de mesurer son influence « toutes choses égales par ailleurs ». Et en effet, à niveaux de formation, catégorie socioprofessionnelle, âge, expérience égaux, dans des établissements de la même taille et du même secteur, un écart entre salaires masculins et féminins demeure. Et cet écart est loin d'être négligeable. En France, par exemple, il est de l'ordre de 10 % à 15 %. En raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », il reste donc un « résidu », sorte de boîte noire dans laquelle se niche la discrimination. Mais la boîte noire, elle, reste à expliquer. Comme le demande [le sociologue] Christian Baudelot : « le sexe est-il un résidu » ?

– A ce type d'analyse, d'autres, sociologues et économistes, rétorquent qu'on ne peut raisonner « toutes choses égales par ailleurs » lorsque l'on sait précisément que tout est inégal – que le vieux précepte est désormais inscrit dans la loi, selon lequel « à travail égal, salaire égal » est inopérant dans des sociétés où le « travail égal » n'existe quasiment pas. De ce point de vue, c'est dans la non-mixité de la structure des emplois qu'il faut chercher les éléments d'explication : la ségrégation horizontale et verticale constitue la clé du problème. (...)

Source : Margaret Maruani, « Travail et emploi des femmes », Editions la Découverte, 2003.

C. LES MESURES PROPOSÉES PAR LE PRÉSENT PROJET DE LOI

Trois mesures visent, dans le présent projet, à permettre la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les deux premières ont un caractère particulier – qui n'est pas pour autant anecdotique, loin s'en faut.

– La première mesure concerne la question des augmentations des salariés en congé de maternité ou d'adoption (*article 1^{er}*). Souvent, en effet, les salariées au retour de leur congé de maternité se voient privées des augmentations individuelles qui ont eu lieu pendant leur absence. Le projet prévoit qu'en l'absence d'accord collectif de travail déterminant des garanties d'évolution pour ces salariés, leur rémunération est majorée, à l'issue de leur congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise).

– La deuxième mesure concerne l'ensemble des salariés : elle vise à inclure dans la liste des discriminations telle qu'elle figure à l'article L. 122-45 du code du travail l'intéressement et la distribution d'actions (*article 2*). Trop souvent, ces

« accessoires » du salaire sont le moyen de discriminations salariales indirectes, par les critères qui leur sont attachés – critères liés à la présence du salarié par exemple.

– La troisième mesure (*articles 3 et 4*) constitue le cœur du présent projet. Elle correspond à un point d'équilibre entre le respect de la négociation collective et l'intervention de l'Etat. Son point de départ est constitué du dispositif de négociation que l'on peut dire « général » déjà existant, tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise.

L'objectif est d'utiliser ces négociations pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Cette négociation est soumise à l'établissement d'un diagnostic préalable des écarts existants, dont l'objectif est qu'il puisse résulter du rapport de situation comparée, qui se verrait ainsi redynamisé.

L'originalité de ce dispositif tient à son caractère incitatif. Tant pour les négociations de branche que pour les négociations d'entreprise, en effet, le déclenchement automatique des négociations peut avoir lieu à la demande d'une organisation représentative en l'absence d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi. Par ailleurs, en l'absence de négociations de branche, le ministre chargé du travail peut convoquer une commission mixte à cette fin, et les conventions collectives conclues qui ne comprendraient pas de clause relative à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne pourront pas être étendues. S'agissant des négociations d'entreprise sur la suppression des écarts de rémunération, leur existence conditionne la validité des accords plus généraux sur les salaires.

Enfin, après la tenue, à mi-parcours, d'une conférence nationale sur l'égalité salariale, le gouvernement pourra présenter un projet instituant une contribution assise sur les salaires, à la charge des entreprises qui ne satisferaient pas à ces obligations d'ouverture des négociations.

Deux mécanismes d'évaluation complètent ce dispositif : s'agissant des négociations d'entreprise, la commission nationale de la négociation collective aura la charge d'établir le bilan de l'application de ces mesures chaque année. Il est par ailleurs prévu que six ans après la promulgation de la loi, le gouvernement présente au parlement un rapport d'évaluation, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

II.- L'EXERCICE PAR LES FEMMES DE LEUR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Le projet de loi tend à favoriser l'exercice par les femmes d'une activité professionnelle d'une triple façon.

D'une part, en favorisant la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale – à cet égard, il faut préciser que les femmes ne sont pas les seules concernées, et que les hommes également se trouvent confrontés à ce type de difficultés, ce qui explique que les mesures pour y remédier ne visent pas seulement les femmes.

D'autre part, en favorisant l'accès des femmes à l'exercice de fonctions délibératives et juridictionnelles, fonctions dont elles sont le plus souvent absentes.

Enfin, il est un fait que l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation professionnelle et tout particulièrement d'apprentissage est encore trop inégalitaire, ce qui n'est pas sans incidences, naturellement, sur l'exercice d'une activité professionnelle.

A. LA QUESTION PRÉOCCUPANTE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Le constat suivant, qui figure dans l'annexe « jaune » au projet de loi de finances pour 2005 consacré aux états des crédits qui concourent aux actions en faveur des droits des femmes, pose bien les termes du débat : *« Si aujourd'hui 80 % des femmes entre vingt-cinq et cinquante ans travaillent, elles sont confrontées à des difficultés quotidiennes pour concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, car elles continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes et les charges domestiques, tout en menant de front une carrière, une vie sociale et associative. Une participation des femmes accrue aux activités civiques et sociales et à la prise de décision est d'abord directement liée à l'allègement des contraintes qui pèsent sur elles ».*

1. Des efforts ont d'ores et déjà été entrepris pour rendre plus aisée la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

L'annexe « jaune » précitée recense les axes d'intervention privilégiés ces dernières années par les pouvoirs publics :

– l'établissement de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 ;

– la création d'un crédit d'impôt famille par la loi de finances pour 2004 ;

– la mise en œuvre, à partir de 2004 et jusqu’à 2007, d’un plan de création de 20 000 places en crèches, qui a fait l’objet d’un avenant à la convention d’objectifs et de gestion entre la Caisse nationale d’allocations familiales et l’Etat ;

– la revalorisation du statut des assistants maternels et familiaux, par voie législative, mais également par la signature de la convention collective des assistants maternels employés par des particuliers le 1^{er} juillet 2004 ;

– la mise en place du congé de paternité, qui aurait concerné plus de 330 000 pères en 2002 (première année de la mise en place) soit près de deux tiers des salariés concernés du secteur privé – les données relatives à la fonction publique n’étant à ce jour pas connues.

Néanmoins, la situation actuelle ne semble pas entièrement satisfaisante.

2. L’état des lieux : 40 % des actifs interrogés considèrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est difficile

Une étude récente établie par la direction de l’animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l’emploi, du travail et de la cohésion sociale ⁽¹⁾ a mis en évidence le constat selon lequel près de 40 % des actifs ayant un emploi considèrent qu’il est difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Cette même étude souligne l’existence de ce que l’on peut appeler les facteurs aggravants de cette situation, à savoir : la présence d’un, et plus encore de plusieurs enfants, au foyer ; la jeunesse des parents ; la situation professionnelle des travailleurs indépendants ; le caractère atypique des horaires ; le secteur d’activité.

Aux termes de cette analyse, ces difficultés semblent ressenties de la même manière par les hommes et par les femmes, ce dont commencent par s’étonner les auteurs : « *Le fait que les femmes ne semblent pas mentionner plus de difficultés que les hommes est surprenant car ce sont elles qui assurent très majoritairement les tâches domestiques et familiales, en particulier les soins et l’éducation des enfants* ». Mais ils apportent aussi l’élément d’explication décisif suivant : « *Cela s’explique par le fait qu’un certain nombre de femmes s’est retiré du marché du travail et est devenu femmes au foyer, sans doute pour éviter d’être confrontées à ces difficultés de conciliation* ».

3. Les mesures proposées par le présent projet de loi

Ces mesures se caractérisent par leur diversité, même si elles tendent toutes au même but : favoriser la conciliation entre parentalité et vie professionnelle.

(1) Hélène Garner, Dominique Meda, Claudia Senik, « *La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale* », *Premières synthèses et premières informations de la DARES*, décembre 2004, n° 50.3.

La première a une vocation très générale : elle vise à inscrire dans le rapport de situation comparée la nécessité de la prise en compte de la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (*article 5*).

D'autres ont une vocation très précise d'aide pratique pour le salarié : majoration de l'allocation de formation pour aider le salarié à faire face aux coûts de garde hors temps de travail (*article 8*), établissement d'un crédit d'impôt relatif aux dépenses de formation engagées pour un salarié ayant démissionné de son entreprise d'origine pendant un congé parental d'éducation (*article 9*), garantie de l'effectivité des droits aux congés payés indépendamment du congé de maternité (*article 12*).

D'autres mesures encore doivent conduire les entreprises à prendre en considération les impératifs de la maternité : l'aide accordée pour la mise en œuvre d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pourra valoir désormais dans la perspective d'établissement d'actions visant à faciliter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*article 6*) ; une aide forfaitaire est destinée à aider les entreprises recrutant des personnes en remplacement de salariés en congés de maternité ou d'adoption (*article 7*).

Enfin, la vocation de deux de ces mesures est prioritairement juridique (même si elles ont toutes deux des répercussions très concrètes sur les salariés) : l'état de grossesse permettra désormais à la salariée de bénéficier d'un régime de la charge de la preuve plus favorable, qui prévalait déjà de façon générale en matière de discrimination professionnelle, et qui oblige l'employeur à apporter la preuve de l'absence de discriminations (*article 10*) ; en outre, le droit à des dommages-intérêts au profit du salarié en application de l'article L. 122-30 du code du travail, qui prévalait dans le cadre du congé de maternité ou du congé parental d'éducation, est étendu au congé en cas d'enfant malade, au congé de présence parentale et au congé d'adoption internationale (*article 11*).

B. L'ACCÈS DES FEMMES À DES INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET JURIDICTIONNELLES

Le constat n'est pas nouveau : l'accès des femmes aux instances délibératives et juridictionnelles est particulièrement restreint. Ce même constat avait déjà présidé aux travaux de la loi du 9 mai 2001. Mais une fois encore, l'ouvrage, comme le montre l'état des lieux en cette matière, est à remettre sur le métier.

1. L'état des lieux

L'accès restreint des femmes aux principaux postes dans le secteur privé comme dans le secteur public est une réalité. L'existence d'un « plafond de verre » constitue une donnée récurrente des débats sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Il convient de revenir sur ce constat, en distinguant la situation dans les entreprises de celle qui prévaut dans les juridictions, en particulier les conseils de prud'hommes.

Qu'est-ce que le « plafond de verre » ?

« Le plafond de verre est à l'origine une expression d'origine anglo-saxonne qui désigne l'ensemble des obstacles visibles et invisibles que rencontrent les femmes quand il s'agit d'accéder à la sphère du pouvoir aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles. Ainsi on a pu définir le plafond de verre comme « a barrier so subtle that it is transparent yet so strong that it prevents women and minorities from moving up in the management hierarchy » [Morrison and Von Glinow, 1990].

Les recherches sur le « plafond de verre » se sont d'abord inscrites dans le champ des recherches menées par les chercheuses et chercheurs anglo-saxons sur la situation des femmes dans le management. Désormais, on peut considérer que la question du « plafond de verre » couvre un ensemble très divers de situations, que ce soit du point de vue des pays où ont été menées les recherches que du point de vue des types d'organisations analysées : organisations publiques, organisations privées, partis politiques, organisations académiques, organisations syndicales ou associations. (...)

En France, l'introduction de la notion de « plafond de verre » pour décrire la rareté des femmes au sommet des hiérarchies organisationnelles ainsi que l'analyse des difficultés rencontrées par les femmes pour accéder en plus grand nombre aux positions de pouvoir dans les organisations a été tardive. D'une part, les recherches sur les femmes cadres et sur la place des femmes dans les sphères du pouvoir organisé sont relativement récentes [elles se sont surtout développées dans les années 1990 « avec la découverte des succès scolaires des filles et leur entrée massive dans les universités »]. Les recherches ont longtemps privilégié la situation des femmes moins qualifiées, ouvrières et employées, tandis que celles portant sur les femmes cadres n'ont fait l'objet que de peu de développement jusqu'aux années récentes. D'autre part, en France, les recherches sur le genre des professions se sont développées davantage que les recherches sur le genre des organisations (...).

Source : Jacqueline Laufer, « L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre », Rapport de recherche financé par la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, octobre 2003.

a) L'accès des femmes aux fonctions dirigeantes dans les secteurs privé et public

Dans le secteur privé, il est avéré que les femmes demeurent très rares dans les états-majors des entreprises – cela est vrai de tous les pays. Selon des données qui remontent à la fin des années 1990, la proportion des femmes dans les équipes dirigeantes des entreprises en France serait de l'ordre de 7 % à 12 % ⁽¹⁾. Il semble que les femmes apparaissent d'autant plus rares dans les états-majors que les entreprises sont grandes. Selon les secteurs d'activité, la part des femmes dirigeantes

(1) Éléments d'information contenus dans le rapport de Jacqueline Laufer, « L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre », Rapport de recherche financé par la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, octobre 2003.

apparaît plus ou moins importante : les femmes sont relativement plus nombreuses dans l'hôtellerie et la restauration (16 %), dans les entreprises du luxe et de l'habillement (13 %), dans la pharmacie et les cosmétiques, dans la communication, les activités des jeunes, le sport et le loisir (12 %). Parmi les secteurs les plus « fermés » aux femmes dirigeantes (3 à 4 %), on trouve le secteur du bâtiment et des travaux publics, des matériaux de construction, et les secteurs de construction automobile, navale et aéronautique.

Ces inégalités sont présentes dans le secteur public également. Si en effet les femmes sont majoritaires dans la fonction publique de l'Etat, dont elles constituaient, en 2001, plus de 57 % des effectifs, elles ne seraient que 13 % dans les plus hautes fonctions, c'est-à-dire les emplois laissés à la discrétion du gouvernement. Il est à noter que pour les emplois de chef de service, de directeur-adjoint et de sous-directeur, la proportion atteint plus de 21 % en 2001. La proportion des effectifs féminins peut certes être considérée comme encourageante pour l'avenir, car il s'agit souvent de femmes assez jeunes et en milieu de carrière ; elle ne doit toutefois pas dissimuler le fait que ces chiffres restent encore très faibles.

Sans doute un certain nombre de mesures sont-elles mises en œuvre pour revenir sur ce déséquilibre, conformément, en particulier, aux conclusions du rapport de Mme Anne-Marie Colmou sur l'encadrement supérieur dans la fonction publique (1999). Il existe aujourd'hui un comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs dans les fonctions publiques, ainsi qu'une journée annuelle d'échanges sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

En outre, un groupe de travail a été récemment constitué auprès de la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle qui a, en mars 2003, fait des propositions autour de quatre axes : l'amélioration de la connaissance des inégalités ; la réorganisation du temps de travail ; l'action sur les voies d'accès et les conditions de recrutement ; l'intervention sur le déroulement des carrières.

Enfin, il existe dans chaque ministère des plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat, ainsi que des chartes de gestion du temps.

b) L'accès des femmes aux fonctions juridictionnelles

La présence des femmes dans les différentes juridictions est encore insuffisante. Le présent projet, on le verra dans le détail à l'occasion de l'examen de l'article 14, tire argument du succès de la mesure inscrite dans la loi du 9 mai 2001 tendant à favoriser la parité dans les conseils de prud'hommes pour la renouveler. Il est indéniable, en effet qu'entre les élections générales prud'homales de 1997 et celles de 2002, une évolution notable s'est produite : en 1997, moins d'un conseiller prud'homal sur cinq était une femme ; près d'un quart d'entre eux l'était à l'issue des élections de décembre 2002.

Mais il faudrait aussi se poser la question de la parité dans l'ensemble des juridictions.

S'agissant des juridictions administratives, par exemple, la proportion des femmes dans les nominations aux emplois de direction de juridictions en 2002 est de 17 %. Fin 2002, elles représentent 14 % du total de ces emplois (dont 5 % des présidents de tribunaux administratifs et cours administratives d'appel, et 12 % des présidents de chambres régionales des comptes). Il conviendrait par ailleurs d'étendre la réflexion à l'ensemble des juridictions.

2. Les mesures proposées

Le projet de loi a choisi de privilégier deux axes de réflexion. Le premier concerne les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises publiques. L'article 13 propose que les personnalités qualifiées au sein de ces instances soient désignées de telle sorte que d'ici un délai de cinq ans, l'écart de représentation entre les femmes et les hommes soit supprimé.

Par ailleurs, l'article 14 du projet reconduit la mesure figurant dans la loi du 9 mai 2001 au sujet des conseils de prud'hommes pour prévoir que, lors des prochaines élections, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté sur les listes et sa part dans le corps électoral soit réduit par rapport au précédent scrutin.

C. L'ACCÈS DES FEMMES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

Un regard sur l'appareil de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que sur l'apprentissage, conduit à dresser un état des lieux nuancé de la situation qui y prévaut au regard de la situation respective des hommes et des femmes⁽¹⁾. Cette question n'en reste pas moins un enjeu important en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui motive les mesures qui y sont consacrées par le projet de loi.

1. L'état des lieux

Il convient de relever que l'accès à la formation initiale et professionnelle est moins inégalitaire aujourd'hui en France que l'accès à l'apprentissage, comme le montrent les données suivantes.

a) La formation professionnelle initiale

A la rentrée 2002, sur les 700 000 élèves que compte le second cycle professionnel en France, les filles représentent 46,1 % du total, comme le montre le

(1) Les éléments d'information contenus dans ce développement sont très largement extraits de l'ouvrage : « Femmes et hommes : regards sur la parité », publié par l'institut national de la statistique et des études économiques en 2004.

tableau ci-dessous. Il convient de noter que ce phénomène est inversé dans l'enseignement privé, mais de garder à l'esprit, également, que ce secteur forme essentiellement à des métiers du tertiaire.

Répartition des élèves du second cycle professionnel par section

(rentrée 2002)

	Public		Privé		Public et privé	
	% filles	Total	% filles	Total	% filles	Total
Total CAP en 3 ans	42,6	657	46,9	931	45,2	1 588
Total CAP en 2 ans	45,7	54 253	70,0	18 904	52,0	73 157
Total BEP en 2 ans	43,2	348 924	51,1	86 807	44,8	435 731
Total baccalauréat professionnel	44,7	136 230	50,0	36 871	45,8	173 101
Total second cycle professionnel	43,9	549 767	54,3	148 730	46,1	698 497

Champ : France métropolitaine et dom, hors établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA).

Source : direction de l'évaluation et de la prévision du ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche.

Ce constat doit être affiné en fonction des spécialités suivies. Si 30 % des filles ont pour spécialité le secrétariat-bureautique, ce n'est le cas que de 1 % des garçons, alors que 24 % des garçons se trouvent dans le groupe électricité-électronique, contre seulement 1 % des filles. Mais dans deux spécialités, les proportions de filles et de garçons sont identiques : l'hôtellerie-tourisme et la comptabilité-gestion. A l'inverse, les filles sont quasiment en exclusivité dans le secteur des « matériaux souples » (c'est-à-dire le textile et l'habillement).

b) La formation professionnelle continue

De 1993 à 2003, l'accès à la formation continue dans le cadre de l'entreprise a sensiblement progressé, et ce tant pour les femmes que pour les hommes. En 2003, 24 % des femmes salariées ont suivi, dans l'année et demi passée, un stage financé ou organisé par leur employeur, contre 25 % des hommes. L'égalité, si elle n'est pas parfaite, approche.

Un examen plus attentif laisse apparaître certaines divergences plus importantes :

– Selon les caractéristiques des emplois occupés : par exemple, dans le secteur privé, les femmes accèdent moins souvent que les hommes à la formation continue (20 % contre 23 %) ; si les femmes à temps plein ont suivi un stage à peu près aussi souvent que les hommes, en revanche, s'agissant des salariés à temps partiel, la différence est favorable aux femmes (18 % contre 13 % pour les hommes).

– Selon la taille de l'entreprise : dans les petites structures, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir effectué un stage ; mais dans les plus grandes entreprises, c'est l'inverse.

– Selon les spécialités : les femmes sont plus nombreuses à suivre une formation dans les services aux personnes, en comptabilité et gestion ou en communication ; les hommes le sont davantage dans les secteurs comme les transports, la manutention ou les services à la collectivité (notamment pour la sécurité des biens et personnes).

Accès à un stage de formation selon l'employeur

(en %)

	Femmes		Hommes	
	Répartition	Taux d'accès à la formation	Répartition	Taux d'accès à la formation
Secteur privé	68,3	20,3	79,1	23,4
Service aux particuliers	8,6	6,6	0,6	9,8
Entreprises de moins de 10 salariés	11,1	10,8	11,2	8,1
Entreprises de 10-49 salariés	10,7	17,6	14,4	12,8
Entreprises de 50-99 salariés	4,4	23,7	5,8	19,4
Entreprises de 100-199 salariés	4,3	21,5	6,1	22,3
Entreprises de 200-499 salariés	4,9	21,5	6,1	24,0
Entreprises de 500 salariés et plus	24,3	29,7	35,0	33,5
Secteur public	31,7	31,0	20,9	32,8
Ensemble	100,0	23,8	100,0	25,9

Lecture : en mai 2003, 8,6 % des femmes salariées dans le secteur privé travaillaient dans les services aux particuliers. Parmi elles, 6,6 % ont suivi une formation organisée par leur employeur depuis janvier 2002.

Champ : actifs salariés en mai 2003

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle, 2003.

c) L'apprentissage

C'est le domaine où les inégalités sont les plus marquées. Incontestablement, les garçons sont aujourd'hui très majoritaires dans l'apprentissage, puisqu'ils représentent, comme le montre le tableau présenté ci-après, plus des deux tiers du nombre total des apprentis.

Ce constat doit toutefois être affiné :

– selon le niveau de diplôme préparé : plus le niveau est élevé, plus les filles sont présentes. Ainsi, elles représentent un quart (26 %) des effectifs de niveau V, mais plus d'un tiers des effectifs des niveaux IV, II, I et III ;

– selon la spécialité de formation choisie : les garçons sont très majoritaires dans les domaines technico-professionnels de la production (93,4 %), tandis que les filles sont les plus nombreuses dans les préparations aux diplômes du commerce, de la santé et de la coiffure : ainsi, trois quarts des apprentis des services aux personnes sont des filles.

Évolution des effectifs dans les centres de formation d'apprentis

	1995/1996		2001/2002	
	Filles	Garçons	Filles	Garçons
CAP ⁽¹⁾ et autres diplômes niveau V	50 257	139 334	45 994	134 395
BEP ⁽²⁾	9 719	26 410	12 642	38 602
Mentions complémentaires (MC)	3 423	3 009	2 322	4 023
BP ⁽³⁾ et autres diplômes niveau IV	9 874	15 804	17 371	19 608
Bac professionnel	4 412	11 220	8 544	25 773
BTS ⁽⁴⁾	4 908	7 631	11 953	17 029
Autres diplômes d'enseignement supérieur	2 867	4 644	9 550	15 122
CPA/CLIPA ⁽⁵⁾	1 671	8 738	1 726	8 604
Ensemble des apprentis	87 131	216 790	110 102	263 156

⁽¹⁾ *Certificat d'aptitude professionnelle*

⁽²⁾ *Brevet d'études professionnelles*

⁽³⁾ *Brevet professionnel*

⁽⁴⁾ *Brevet de technicien supérieur*

⁽⁵⁾ *CPA : classe préparatoire à l'apprentissage ; CLIPA : classe d'initiation préprofessionnelle en alternance*

Champ : actifs salariés en mai 2003

Source : Insee, enquête Formation et Qualification Professionnelle, 2003.

2. Les mesures proposées

Face à cette situation, le projet de loi fait le pari de l'incitation. Il vise en effet à intégrer la préoccupation de la mixité aux différents niveaux de la conception et de la programmation en matière de formation professionnelle.

Celle-ci revient, depuis la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004, aux régions.

L'article 15 du projet intègre donc l'objectif de parité à tous les éléments clés de la politique de formation professionnelle :

- organisation des actions pour répondre aux besoins d'apprentissage et de formation ;

- adoption d'un plan régional de développement des formations professionnelles ;

- adoption des contrats annuels ou pluriannuels fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation.

III.- LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION

La commission a, pour l'essentiel, approuvé l'esprit et la lettre des dispositions du présent projet. Elle souhaiterait néanmoins, dans un souci de pragmatisme, qu'en soit renforcée l'effectivité sur certains points.

Pour ce qui est de la relance de la négociation collective dans le but de supprimer les écarts de rémunération, la commission est attachée à la loyauté et au sérieux de l'engagement des négociations : les branches ou les entreprises ne doivent pas pouvoir s'acquitter « fictivement » de leurs obligations. C'est une nécessité pour la réussite du dispositif. C'est la raison pour laquelle la commission a adopté deux amendements qui détaillent les procédures garantissant que les négociations, tant de branche que d'entreprise, auront été engagées loyalement et sérieusement (*articles 3 et 4*).

Il est par ailleurs important de prévoir d'ores et déjà les modalités pratiques d'établissement de son rapport par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la mise en œuvre des mesures destinées à supprimer les écarts de rémunération. Aussi, la commission a adopté un amendement précisant que le conseil procède à l'élaboration d'outils méthodologiques permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de les recenser – un décret devant fixer la liste de ces outils au plus tard six mois après la promulgation de la loi (*article 4*).

Afin d'éviter tout effet d'aubaine dans la mise en œuvre du dispositif d'aide aux entreprises en cas de recrutement d'une personne en remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption, la commission a prévu que l'aide ne serait versée qu'à la condition que la personne recrutée ait une durée de travail au moins équivalente à celle du salarié remplacé : ainsi seront évitées des pratiques d'embauche de personnes à temps partiel dans le seul but de bénéficier des aides de l'Etat (*article 7*).

La commission a également adopté un amendement précisant que la discrimination en raison de l'état de grossesse est passible de sanctions pénales, ainsi qu'un amendement incluant dans les objectifs de formation des « formateurs » tout au long de la vie l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*article 10 et article additionnel après l'article 15*).

Trois amendements ont en outre été adoptés par la commission, visant à prévoir l'ouverture d'une possibilité de prolongation du congé parental d'éducation au-delà des trois ans de l'enfant, précisant que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité ou d'adoption est prise en compte et posant que les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé annuel, quelle que soit la période retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour les congés du personnel de l'entreprise (*article 12 et articles additionnels après l'article 12*).

Enfin, des amendements concernant l'accès à différentes fonctions institutionnelles, notamment délibératives et juridictionnelles, ont été adoptés par la commission. Ils tendent à favoriser la parité dans les élections pour les délégués du personnel et les comités d'entreprise ainsi que, de façon générale, pour l'ensemble des membres composant les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises publiques (*articles additionnels après l'article 13*). Un amendement adopté par la commission précise aussi que la réduction de l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté et sa part dans le corps électoral doit être d'un tiers pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes (*article 14*).

*

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- AUDITION DE LA MINISTRE

La commission des affaires culturelles, familiales et sociales a entendu Mme Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, sur le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au cours de sa séance du mercredi 13 avril 2005.

Le président Jean-Michel Dubernard a souligné que la commission commence aujourd'hui, avec cette audition, l'examen du projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ce texte attendu offre une palette renouvelée de mesures dont la diversité mais aussi la cohérence tendent à un objectif principal : la suppression, dans les cinq ans, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Quel chemin parcouru depuis la présentation par la ministre, lors du conseil des ministres du 24 juillet 2002, de vingt-cinq propositions en faveur de l'égalité professionnelle ! De la table ronde du 19 décembre 2002 à celle du 15 juillet 2003, sans compter les innombrables réunions avec les partenaires sociaux, c'est un réel travail de dialogue social qui a été mené. Fruit de ce travail, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Certaines des mesures qu'il contient ont déjà été reprises dans la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 ; d'autres inspirent le présent projet. Il faut enfin mentionner le label égalité, lancé le 28 juin 2004, qui vise à valoriser tout organisme qui met en œuvre des actions exemplaires en matière d'égalité professionnelle. Une dizaine d'entreprises ont ainsi été récompensées fin mars.

C'est à l'aune de ces évolutions que ce texte doit être apprécié. Il comporte de nombreuses avancées, qu'il s'agisse de l'égalité salariale – entendue au sens large, comme prenant en compte l'ensemble rémunération principale et rémunérations accessoires – ou de la conciliation entre emploi et parentalité. Il s'inscrit aussi dans la continuité des lois qui ont ouvert la voie sans toujours tenir toutes leurs promesses. Enrichir les dispositifs existants pour en accroître l'efficacité, c'est bien l'enjeu de ce débat.

Sans doute certains esprits chagrins s'indigneront-ils que soit présentée une nouvelle loi, qui ne saurait suffire à faire évoluer les mentalités. Mais si, depuis cinquante ans, les écarts de rémunération diminuent continûment, c'est aussi grâce à l'adoption de lois successives. Et c'est parce que, depuis 1995, ces écarts semblent se stabiliser qu'il était important de reconsidérer ce problème. La démarche engagée est donc pleinement volontaire. Elle est aussi responsable, car elle vise à assurer un équilibre délicat entre l'entière liberté de la négociation collective et des mécanismes permettant d'en renforcer l'effectivité.

Après avoir remercié le président Jean-Michel Dubernard, le rapporteur ainsi que l'ensemble des commissaires pour leur importante contribution à ce débat, **Mme Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle**, a indiqué que la démarche poursuivie avec ce projet consiste à donner un contenu à l'égalité, car on s'est aperçu que proclamer ce droit ne suffit pas s'il ne se traduit par concrètement dans la réalité de la vie quotidienne des Françaises. S'agissant plus particulièrement de l'égalité salariale, dont le principe était inscrit déjà dans le traité de Rome, et en faveur de laquelle un grand nombre de dispositions ont été prises depuis des années, le fait même qu'un différentiel persiste entre la situation des hommes et celle des femmes, en particulier en ce qui concerne les rémunérations, montre l'inachèvement d'un engagement pourtant fondamental. C'est donc au nom de la justice et de la cohésion sociale, ainsi que du dynamisme de l'économie, qu'il faut aujourd'hui franchir un cap et aller vers une véritable conduite du changement au sein des entreprises. C'est l'objectif de cette loi, qui conforte les textes antérieurs sans jamais les remettre en cause, en particulier celui que nous devons à Mme Catherine Génisson, qui a posé des jalons importants.

Mais ce débat intervient dans un contexte nouveau marqué par une méthode qui privilégie le dialogue social et qui est particulièrement important dans l'esprit de gouvernance. Il faut donc que les acteurs économiques et sociaux, le gouvernement et le Parlement s'engagent résolument. Là aussi, la loi vient conforter une tradition ancienne et respecte les accords déjà conclus

Autre point très important, ce texte répond à la volonté clairement exprimée par le Président de la République de s'inscrire dans une logique de résultats. Parce qu'il s'agit d'une urgence sociale, économique et démocratique, il faut avoir atteint l'objectif fixé dans cinq ans. Cette loi doit donc être une étape décisive, définitive.

Le contexte démographique paraît plutôt favorable à son succès. En effet, la France va se trouver privée de centaines de milliers de compétences pour des raisons démographiques. Cela conduit les entreprises à repenser leur gestion des ressources humaines, qui deviennent tout à fait essentielles : la valorisation et la fidélisation des compétences, l'attractivité de l'entreprise doivent être repensées en fonction du capital humain. Les entreprises devraient donc être incitées à s'engager en faveur de ce texte qui parie à la fois sur la confiance dans les acteurs de l'entreprise et sur l'idée de généraliser par la loi le dialogue social sur une question aussi essentielle.

Pour cela, un dispositif novateur subordonne l'application des accords salariaux obligatoires à l'ouverture effective de négociations sur cette question. Les accords de branche ne pourront être étendus que dans les mêmes conditions. C'est une façon de responsabiliser les acteurs sans prévoir de pénalité financière dès l'origine, ce qui aurait pu être perçu comme une marque de défiance.

Il est par ailleurs obligatoire, dans la mesure où l'on s'inscrit dans une logique de résultats, d'évaluer les effets de la loi à moyen terme. Des indicateurs permanents d'évaluation et de suivi sont donc prévus, ainsi qu'un bilan à l'occasion d'une conférence annuelle entre partenaires sociaux et gouvernement. En fonction

des résultats effectifs de l'application de la loi, si le besoin s'en fait sentir, une taxe pourra être assise sur la masse salariale pour contraindre les entreprises qui n'ont pas voulu jusque-là à s'engager dans le dispositif.

L'autre grand volet du texte est la neutralisation de la maternité au regard des évolutions de salaire et de carrière, car c'est aussi en s'inscrivant dans une logique de valorisation des compétences qu'on relèvera le défi de l'emploi féminin et de la démocratie.

La France dispose d'un bon modèle social qui peut inspirer l'Europe. Les femmes travaillent dans une grande proportion – 80 % des 25-49 ans – et on constate non seulement que plus elles travaillent, mieux elles travaillent, mais aussi que plus elles accèdent à un emploi stable, plus elles ont d'enfants. Contrairement à ce qui se passait au XX^e siècle, les femmes ont besoin d'assurer leur autonomie professionnelle pour faire les choix familiaux qui leur conviennent. C'est pour cela que le texte vise à ce que les femmes participent à l'évolution générale des salaires sans que leur absence les pénalise. Car, dans les faits, ce n'est pas ainsi que les choses se passent : les salaires et les carrières stagnent au retour du congé de maternité. Pis, les jeunes filles intègrent ces éléments quand elles font leurs choix professionnels, admettant *de facto* que les femmes ne peuvent pas réaliser leurs propres ambitions. Elles sont à ce point dans la culture du compromis qu'elles considèrent en fait comme acquise l'impossibilité d'être mère tout en poursuivant sa carrière.

Il est donc très important de réparer cette injustice et de favoriser pour cela la conduite du changement dans les entreprises afin que les femmes ne soient pas empêchées de faire ce choix personnel de la maternité, qui est tellement important pour la Nation.

Le dispositif proposé consiste donc à les faire bénéficier de l'augmentation générale et de la moyenne des augmentations individuelles de salaire de leurs catégories professionnelles pendant leur congé de maternité. Une mesure d'incitation supplémentaire a été prévue pour les PME, sous la forme d'une aide d'environ 400 euros. C'est une façon de répondre à leurs contraintes de gestion et de permettre aux plus petites entreprises de participer pleinement à la conduite du changement.

A ces deux mesures essentielles s'ajoutent des dispositions en matière de formation et de prise en compte des frais de garde. La priorité donnée à l'égalité professionnelle est aussi réaffirmée dans les entreprises publiques.

Sans doute aurait-il fallu aller plus loin en matière de formation et de temps partiel, mais il a semblé important de se concentrer sur les questions les plus emblématiques pour les femmes et pour les entreprises car il faut bien aller vers un véritable changement de culture. D'ailleurs, un certain nombre d'entreprises ont compris qu'il était aussi de leur propre intérêt de valoriser les compétences et de

mettre un terme à un contresens économique et démocratique. La loi doit pousser cette démarche.

Après l'exposé de la ministre, le **président Jean-Michel Dubernard** a déclaré que la ministre pouvait compter sur la commission des affaires culturelles, familiales et sociales pour contrôler et pour évaluer. S'appuyant sur la modification du Règlement de l'Assemblée nationale, résultant d'une proposition de résolution déposée par M. Jean-Luc Warsmann et adoptée le 12 février 2004, elle a en effet décidé de recevoir, six mois après la publication d'une loi, le ministre concerné pour faire le point des décrets d'application. Elle a ainsi auditionné M. Philippe Douste-Blazy sur les lois relatives aux retraites, à l'assurance-maladie, à la santé publique et à la bioéthique.

M. Edouard Courtial, rapporteur, après avoir exprimé son soutien aux objectifs et à la philosophie générale de ce texte, a rappelé que le principe « à travail égal et performance égale, salaire égal » devrait être un principe intangible et que toute mesure visant à satisfaire cet objectif répond ainsi à une exigence de justice sociale.

Mais ce projet a aussi une dimension économique, tout aussi importante. Dans les prochaines années, la France sera confrontée à des départs massifs à la retraite. Pour satisfaire l'offre de travail qui en découlera, il faudra probablement attirer sur le marché du travail de nombreuses femmes, qui constituent un gisement insuffisamment exploité de main d'œuvre qualifiée et compétente. Encore faut-il que ces femmes se sentent accueillies dans de bonnes conditions, tant sur le plan salarial que pratique.

La philosophie générale de ce texte, c'est-à-dire celle de l'équilibre, est bonne : équilibre entre la responsabilisation des partenaires sociaux et l'intervention de l'Etat ; équilibre entre la reprise d'éléments des lois précédentes et l'introduction de nouvelles dispositions visant à en renforcer l'efficacité ; équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Parce que l'égalité professionnelle est un sujet de société, certains affirment que, pour la promouvoir, il conviendrait plutôt de faire évoluer les mentalités que la loi. Mais la loi peut accélérer les évolutions en véhiculant des messages forts qui favorisent une prise de conscience collective. Elle est donc nécessaire.

Pour atteindre l'objectif de suppression des écarts de rémunération, les dispositions proposées au titre I^{er} du projet visent à une certaine exhaustivité : elles concernent tant la rémunération principale que les éléments accessoires, en particulier en matière d'intéressement ou de distribution d'actions. Sans doute certaines questions subsistent-elles, tant chez les responsables d'entreprises que chez les universitaires et les partenaires sociaux, qui en ont fait part au rapporteur à l'occasion de leur audition.

Cela vaut notamment pour la garantie relative aux augmentations dont bénéficierait la salariée à son retour de congé de maternité. Aussi serait-il

souhaitable que la ministre apporte des précisions sur la manière dont cette mesure, qui fait l'objet de l'article 1^{er}, sera appliquée dans les entreprises, notamment les plus petites.

Les articles 3 et 4 fondent le socle du projet et illustrent bien l'idée d'équilibre. Le respect de la négociation collective en représente le coeur, conformément à l'ensemble de la démarche engagée par le ministère de la parité depuis trois ans.

Des précisions doivent toutefois être apportées :

– La subordination de l'extension des accords de branche au traitement d'un sujet particulier avait déjà été introduite pour le thème de l'égalité professionnelle, sans produire de réels résultats. Quelles mesures pourraient être prises pour que les nouvelles dispositions soient davantage respectées ?

– De plus, le texte mentionne que l'ouverture de négociations est requise, tant dans la branche que dans l'entreprise. Il n'est pas question que l'Etat interfère dans la négociation, mais ne peut-on pas apporter des précisions, qui pourraient relever du domaine réglementaire, pour éviter des négociations purement formelles, en s'inspirant de la notion de négociation loyale et sérieuse ?

– Enfin, il apparaît nécessaire de réfléchir dès maintenant à la forme que prendra le bilan à mi-parcours, prévu au II de l'article 4.

Le second titre du projet est consacré à la conciliation de la vie professionnelle et de la parentalité. Les mesures proposées forment un tout cohérent, dont la pertinence a été soulignée par tous. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale fait partie des préoccupations majeures des salariés. Le gouvernement a d'ailleurs beaucoup œuvré, depuis trois ans, à la favoriser. Pour rendre encore plus efficace la loi, ne serait-il pas possible de conditionner l'octroi de certaines aides à l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle et de cette conciliation ? Ne pourrait-on majorer le montant de l'aide forfaitaire évoquée à l'article 7 pour les entreprises les plus vertueuses sur le plan de l'égalité professionnelle ?

Les deux derniers titres du projet comprennent des mesures fort intéressantes relatives à l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles ainsi qu'à la formation professionnelle. Ne pourrait-on aller plus loin en promouvant la mixité dans d'autres instances de décision économique ou dans d'autres juridictions composées de magistrats non professionnels ?

Il est par ailleurs nécessaire de relancer la parité en matière de formation professionnelle, d'apprentissage en particulier. Dans les très petites entreprises et les entreprises artisanales, de nombreux emplois ne sont plus occupés, faute de main d'œuvre qualifiée. Le gouvernement a engagé, avec le plan de cohésion sociale, une vaste relance de l'apprentissage, avec pour objectif d'atteindre 500 000 apprentis en cinq ans. Dans ce cadre, il faudra porter un regard particulier sur l'apprentissage des

femmes, qui sont absentes de filières professionnelles entières, et mener une réflexion d'ensemble sur la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle dans les dispositifs d'aide à l'emploi.

Le rapporteur a conclu en remerciant la commission d'avoir donné à un jeune élu, homme, la chance d'être le rapporteur de ce texte porteur d'avenir.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, a rappelé que le rapporteur est aussi vice-président de la délégation aux droits des femmes et a remercié le président Jean-Michel Dubernard d'avoir saisi la délégation, qui a mené un important travail d'évaluation de la loi de 2001 sur les inégalités professionnelles. En effet, il ne faut pas oublier que cette loi prolonge les textes antérieurs de 1972, 1983 et 2001. Pour autant, les mentalités n'ont pas beaucoup changé, ce qui doit faire prendre conscience à chacun de l'importance de suivre l'application de la loi. La ministre doit donc être remerciée de soutenir le contrôle et l'évaluation régulière. Il est important de négocier non seulement sur l'égalité salariale, mais également sur l'égalité professionnelle, car l'objectif d'égalité salariale ne peut être atteint que si l'on prend en compte l'ensemble des inégalités professionnelles qui touchent les femmes.

Les recommandations de la délégation en vue d'améliorer le texte portent sur trois thèmes principaux : rendre la négociation plus efficace ; mieux prendre en compte maternité et parentalité dans l'entreprise ; assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les instances professionnelles et les instances de décision.

En premier lieu, la délégation, sans vouloir que la loi interfère dans le déroulement des négociations, qui sont de la responsabilité des partenaires sociaux, souhaite que l'exigence d'engager sérieusement et loyalement des négociations soit affirmée dans le texte, comme c'est le cas pour les négociations relatives au travail de nuit. Il faut donc se réjouir que le rapporteur ait insisté sur ce point.

Consciente de l'importance du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CESP), auquel le texte donne un travail de bilan et d'évaluation, la délégation considère qu'il doit également contribuer à élaborer les outils permettant de mesurer les écarts de rémunération et préciser le contenu des indicateurs pertinents. C'est l'ensemble des rémunérations et les parcours professionnels, et non pas seulement les salaires, qui devront être pris en compte pour parvenir à un véritable rattrapage salarial.

Il n'appartient pas à ce projet de prévoir que le gouvernement pourra présenter un nouveau projet de loi qui mettrait une contribution financière à la charge des employeurs ne satisfaisant pas à l'obligation d'ouverture de négociations de rattrapage salarial. Cette disposition de l'article 4, qui revient à prévoir l'échec du texte avant même son entrée en vigueur, doit être supprimée.

Il apparaît également essentiel à la délégation de sensibiliser et de former les inspecteurs du travail aux problèmes d'égalité salariale et professionnelle et de donner un statut aux délégués régionaux et chargés de mission départementaux aux droits des femmes, qui doivent s'impliquer fortement dans la mise en œuvre de la politique d'égalité salariale et professionnelle.

La délégation n'estime pas opportun d'imposer la majoration automatique des rémunérations des salariées, en retour de congé de maternité, de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant ces congés par les salariés relevant de leur catégorie. Cette disposition, qui pose des problèmes de confidentialité, paraît complexe, contre-productive et source de contentieux.

Il faudrait par ailleurs faire davantage référence dans le texte à la conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle, ce qui est une façon d'insister sur l'égalité entre homme et femme, dans la mesure où chacun peut faire son choix de vie.

La délégation estime que la représentation des femmes dans les élections professionnelles – comités d'entreprises, prud'hommes, commissions administratives paritaires – devrait refléter la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral, entreprise ou corps de fonctionnaire.

Elle souhaite également ouvrir les conseils d'administration des entreprises, publiques et du secteur privé, à la représentation des femmes, en fixant un objectif d'au moins 20 % de représentants de chacun des deux sexes.

Enfin, la délégation considère que ce projet doit être l'occasion de transposer les dispositions relatives au harcèlement sexuel sous toutes ses formes sur le lieu de travail de la directive du 23 septembre 2002. Il serait particulièrement utile de donner à cette occasion une définition juridique au mot « sexuel », afin d'éviter des contentieux inutiles.

Telles sont les observations de la délégation, qui espère qu'elles pourront être reprises sous forme d'amendements afin de donner toutes ses chances de réussite à un texte dont l'objectif fondamental est partagé par tous et toutes.

Mme Catherine Génisson a souligné que ce texte est examiné dans un contexte économique et social difficile, marqué par un taux de chômage de plus de 10 %, dans lequel la situation des femmes se dégrade, y compris quand elles travaillent, en raison de la précarité. Une des causes en est bien évidemment le temps partiel, le plus souvent subi. Dans ce cas, il ne s'agit plus d'inégalité salariale mais d'inégalité tout court. Au nom de la justice et de la cohésion sociale invoquées par la ministre, il est impossible de ne pas traiter ce sujet, surtout quand on sait que la grande majorité des 3,5 millions de personnes qui travaillent et qui sont en dessous du seuil de pauvreté sont des femmes, des travailleuses pauvres.

Par ailleurs, en dépit de tous les outils législatifs et réglementaires utilisés depuis qu'on cherche à réduire les inégalités, ces dernières persistent. Elles sont dues bien sûr à la situation des femmes sur leur lieu de travail, dans l'entreprise

comme dans les fonctions publiques, où le fameux plafond de verre existe aussi, mais qui sont un peu les oubliées de ce projet de loi.

Parmi les nombreux facteurs qui expliquent les inégalités, la formation initiale est un sujet majeur qui mériterait également d'être davantage traité. Il est dommage qu'il ait fallu un amendement d'origine parlementaire, adopté à l'unanimité, pour rappeler dans la loi d'orientation pour l'avenir de l'école l'importance de l'orientation, qui fait que 60 % des femmes sont concentrées dans 30 % des métiers, toujours les mêmes : services et professions intermédiaires.

Autre sujet capital, l'articulation des temps de vie. Aux obstacles culturels s'ajoutent les écarts entre les situations professionnelles des hommes et des femmes puisque, quand la différence de salaires atteint 20 à 30 %, il est difficile à un couple de faire le choix que l'homme s'investisse dans la vie familiale à la même hauteur que la femme.

Il est donc impératif de passer de droits formels des femmes à des droits réels et on peut se demander si une loi est vraiment nécessaire pour cela ou si c'est surtout d'action politique qu'il s'agit. En la matière, la détermination de la ministre est certaine. Mais, dans la mesure où est intervenu, fait exceptionnel dans le contexte actuel, un accord national interprofessionnel entre l'ensemble des partenaires sociaux, est-il vraiment nécessaire de légiférer, d'autant que traiter uniquement l'égalité salariale et le congé maternité semble certes intéressant, mais très réducteur ? Et il est également dommage, si les inégalités sont largement dues à la discontinuité du parcours professionnel, de ne s'intéresser de ce point de vue qu'aux congés de maternité.

Il aurait aussi fallu dire que, si l'élément le plus criant est l'inégalité salariale, un grand nombre d'autres discriminations frappent les femmes, en particulier à l'embauche, à l'accès à la promotion, à la formation, et que c'est en s'attaquant aux causes de ces phénomènes qu'on réglerait le problème de l'égalité salariale.

Il faudrait également disposer d'outils pour évaluer la situation des salariés et des négociations dans les très petites entreprises et les PME. Il est difficile d'imposer un rapport de situation comparée dans les entreprises de trois ou quatre salariés, mais c'est pourtant là que l'on crée le plus d'emplois et qu'il y a le plus d'inégalités.

C'est à juste titre que le rapporteur a insisté, comme la présidente de la délégation aux droits des femmes, sur la conduite de la négociation sociale. On sait par ailleurs que la présence des femmes dans les lieux de décision a une grande influence sur la qualité de ces décisions et il aurait donc été judicieux que le texte traite de la représentation des femmes. Les syndicats ont certes fait des progrès au niveau national, mais il y a encore trop peu de déléguées syndicales dans les négociations.

Enfin, la logique de résultats à cinq ans n'entre-t-elle pas en contradiction avec l'obligation de négociation spécifique dans les trois ans prévue par la loi du 9 mai 2001 ?

S'agissant plus précisément des articles du projet, le fait d'introduire, à l'article 1^{er}, à côté du rattrapage des augmentations générales de salaire, celui de la moyenne des augmentations individuelles, n'est-il pas extrêmement compliqué, car il s'agit de données confidentielles dont la divulgation pourrait donner lieu à contentieux. On peut même imaginer que cette mesure soit contre-productive si l'entrepreneur bloquait toute augmentation individuelle pendant le congé de maternité. Elle pourrait en revanche avoir valeur pédagogique, en incitant à revenir à la gestion collective des salaires, alors qu'on privilégie plutôt actuellement l'accord individuel.

L'article 4 paraît particulièrement malvenu. En effet, outre que la pénalité assise sur les salaires si la loi n'a pas été suffisamment appliquée dans les deux ans et demi suivant son entrée en vigueur pourrait être immédiatement mise en œuvre, tant les entreprises sont réticentes à négocier, on délivre ainsi un message bien négatif puisqu'on envisage d'emblée l'échec de la loi.

L'article 7 suscite également beaucoup d'interrogations en instituant une prime stigmatisante à la femme qui accouche au profit des PME. On comprend mal ce qui motive cette mesure puisque les entreprises ne paient pas le salaire pendant le congé de maternité et qu'elles ne sont donc nullement pénalisées, à la différence des femmes, qui ne perçoivent que le traitement de base de la sécurité sociale.

Enfin, l'article 15 pose également problème dans la mesure où il s'inscrit dans une logique plus égalitariste qu'égalitaire.

Après avoir apporté son soutien aux recommandations de la délégation aux droits des femmes et annoncé que son groupe déposerait des amendements sur chacun des points soulevés par Mme Marie-Jo Zimmermann, **Mme Mugnette Jacquaint** a, à son tour, insisté sur le contexte économique difficile, dans lequel les femmes, particulièrement frappées par le chômage, se voient proposer, de façon insultante, des emplois précaires. Ainsi, dans son département, la RATP a offert le 8 mars – beau cadeau pour la journée de la femme ! – d'embaucher des femmes à temps partiel, bien évidemment hors statut...

Il est par ailleurs dommage que le texte ne traite pas de la formation qui joue pourtant un rôle très important dans les inégalités professionnelles.

Comment, par ailleurs, ne pas douter de l'application effective de ce texte quand on voit que tous ceux qui l'ont précédé sont largement restés lettre morte ? On peut en particulier s'interroger sur son suivi dans les entreprises, dans la mesure où les inspecteurs du travail ne sont pas assez nombreux et où les procureurs de la République, débordés, classent le plus souvent sans suite les constats de discrimination.

Enfin, si le texte met l'accent sur le congé de maternité, il ne faut pas oublier que les jeunes femmes et celles qui n'ont pas d'enfant sont aussi victimes de discrimination.

Mme Martine David a souligné à quel point le temps partiel subi est un facteur essentiel d'inégalité. Pour que ce texte soit véritablement emblématique pour les femmes, comme l'a souhaité la ministre, il aurait été indispensable de traiter ce sujet. On ne peut qu'être déçu que tel n'ait pas été le cas, car des centaines de milliers de femmes sont dans une situation sociale, humaine, économique, donc démocratique, déplorable.

Ce texte n'apportera rien d'autre que l'amélioration d'un certain nombre de parcours individuels ; il ne répond en rien aux difficultés essentielles. C'est donc une occasion manquée.

En réponse aux intervenants, **la ministre** a rappelé que l'inégalité est bien la cible de ce texte qui met l'innovation sociale au service de l'emploi. Aujourd'hui encore, un certain nombre de femmes ne sont pas à la place à laquelle elles devraient être dans l'emploi en raison des inégalités salariales. Cette loi marquera donc bien un progrès social pour toutes celles qui vivent l'inégalité salariale comme une barrière sociale et culturelle au sein des entreprises. En outre, parce qu'elle porte la marque de la culture des changements, elle permettra d'aborder ensuite d'autres sujets comme le temps partiel et la formation, dont nul ne mésestime l'importance.

La règle qui consiste à permettre aux femmes, à l'issue du congé de maternité de bénéficier, en plus de l'augmentation générale des salaires intervenue, de l'augmentation moyenne individuelle, n'est que justice ; elle a été expertisée et fonctionne déjà dans un certain nombre d'entreprises. L'option alternative consistant à prendre en compte les augmentations individuelles antérieures de la personne concernée pourrait poser problème pour les femmes nouvellement entrées dans l'entreprise et avoir comme effet pervers de freiner l'augmentation des jeunes femmes, pour ne pas avoir à les faire bénéficier de leur propre parcours. C'est en tenant compte de l'avis du Conseil d'État et après consultation des partenaires sociaux que le gouvernement a retenu une approche équilibrée.

En ce qui concerne l'efficacité des accords, une réunion avec l'ensemble des inspecteurs et des directions du travail est prévue en juin. Une circulaire permettra de veiller à une application très stricte de ces accords, ce qui est essentiel.

Contrairement à ce qui a été dit, prévoir un bilan à mi-parcours, c'est faire le pari de la responsabilité et du résultat. Prévoir une pénalité financière dès l'origine aurait été au contraire l'expression d'une défiance vis-à-vis des entreprises. Le gouvernement s'est placé dans une démarche plus positive qui consiste à dire que, puisque les partenaires sociaux sont engagés avec une détermination sans précédent dans le dialogue social, il faut d'abord leur faire confiance. Ensuite, si le dispositif

n'est pas satisfaisant, la taxe sera instaurée à mi-parcours, dans trois ans. Cette mesure a été approuvée par l'ensemble des partenaires.

Le rapporteur a par ailleurs évoqué l'idée d'un encouragement financier en fonction des efforts fournis par l'entreprise. Il faut toutefois rappeler que le crédit impôt famille va déjà permettre d'aider de façon significative les entreprises qui s'engagent résolument dans une politique d'égalité professionnelle. Ce dispositif porte ses premiers fruits avec les projets de crèche d'entreprise ou interentreprises, qui profitent également à ces dernières et offrent un bon équilibre entre justice sociale et atout économique. Quand le groupe PSA constate que l'égalité est un gage d'efficacité économique, c'est un succès pour tous ceux qui ont travaillé sur ces sujets, car on n'est plus seulement dans l'idée d'un rattrapage social mais dans celle de la valorisation du travail des femmes et de leurs performances.

Le travail en faveur de la mixité dans l'apprentissage est déjà engagé. Des efforts sont également faits pour une traduction de l'idée d'égalité entre les hommes et les femmes dans le plan de cohésion sociale. M. Renaud Dutreil, ministre de la fonction publique, a également engagé une consultation du Conseil supérieur de la fonction publique qui devrait permettre à l'État d'être exemplaire, car on ne peut demander aux entreprises de porter seules l'égalité professionnelle.

Le travail accompli par Mme Marie-Jo Zimmermann à la tête de la délégation aux droits des femmes est remarquable et il faut, en effet, inscrire les négociations dans une démarche « sérieuse et loyale ».

Le conseil supérieur de l'égalité professionnelle sera chargé d'un certain nombre de missions relatives aux indicateurs, en particulier de définir les critères d'évaluation de la loi. Les inspecteurs du travail seront spécialement chargés de cette évaluation sur le terrain. La contribution financière, il faut y insister, s'inscrit dans l'objectif de réussite du plan. S'il s'agissait de miser sur un échec, elle aurait été instituée immédiatement. Ce dispositif paraît efficace aux partenaires sociaux. Les entreprises, en particulier, s'engagent en faveur d'une montée en puissance rapide, au bénéfice de l'économie comme de la démocratie.

Les délégués régionaux seront intégrés au service de l'emploi. En dépit d'un budget serré, il faut qu'ils soient l'interface entre la vie économique locale, les droits des femmes et l'administration.

S'agissant de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle, si le texte insiste surtout sur la maternité, il est évident que c'est plus globalement à l'articulation des temps et à la présence des femmes dans l'entreprise qu'il faut s'intéresser.

Toutes les directives européennes ont été transposées. Il est vrai que la question du harcèlement sexiste reste en suspens, mais la loi récemment adoptée sur les propos sexistes permet d'introduire la notion de sexisme dans le droit positif français. Le fait de le sanctionner au même titre que le racisme constitue une avancée.

Comme l'a souligné Mme Catherine Génisson, alors que le temps partiel pourrait être une très bonne solution, il est aujourd'hui source d'inégalités. Si ce sujet ne figure pas dans la loi, c'est tout simplement parce qu'il relève, à leur demande, de la concertation qui va s'ouvrir dans les prochaines semaines avec les partenaires sociaux. Des propositions pourront ensuite être faites pour progresser sur un dossier essentiel car le lien entre précarité et inégalités étant évident, la consolidation dans l'emploi est la réponse appropriée.

Un plan va être prochainement lancé, avec les grands organismes qui en ont la charge, pour améliorer dans, les trois ans qui viennent, la formation des femmes, grâce en particulier à la validation des acquis de l'expérience. Cela permettra aussi qu'elles prennent toute leur place dans les entreprises dans le cadre du revirement démographique qui s'annonce.

Le projet de loi ne s'oppose pas au dialogue social, il en est le produit et peut même en être la concrétisation. Il renforce les lois existantes, qui ne sont pas suffisamment appliquées. S'il insiste tant sur la maternité c'est parce qu'elle est déterminante dans les choix d'orientation professionnelle que font les jeunes filles. A l'heure actuelle, elles se placent souvent dans une situation de renoncement ou de compromis. Mettre l'accent sur ce point est donc important pour les femmes comme pour les entreprises. L'aide forfaitaire qui est accordée à ces dernières n'est pas une prime pour les femmes, mais une aide aux entreprises, une prime d'ingénierie destinée à faciliter le remplacement de la personne qui part en congé de maternité. Il s'agit d'assouplir cette période qui est souvent mal vécue par les entreprises.

Il est vrai par ailleurs que l'amont et l'environnement des entreprises sont largement concernés par les inégalités puisque les questions d'orientation, de formation, de mode de garde ou de culture jouent directement. Mais les progrès devraient être rapides. Les changements déjà intervenus dans certaines entreprises montrent que la dynamique des salaires et des carrières est profondément modifiée en relation avec la lutte contre les inégalités. C'est un effet évident d'une nouvelle culture d'entreprise. Cette loi aura donc un effet déclencheur, elle permettra de fixer un cap nouveau, c'est pourquoi la ministre y consacrera toutes ses forces.

Le président Jean-Michel Dubernard a remercié la ministre pour cet échange qui a vivement intéressé les membres de la commission, ce qui laisse espérer un débat passionnant en séance publique.

II.- DISCUSSION GÉNÉRALE

La commission a examiné le présent projet de loi au cours de sa séance du 13 avril 2005.

Compte tenu de l'échange très nourri avec la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, **le rapporteur** a indiqué qu'il n'avait pas d'autres observations à formuler, au titre de la discussion générale, mais se réservait la faculté de proposer des amendements à la commission lors de sa prochaine réunion.

Le président Jean-Michel Dubernard a pris acte de ce que les commissaires présents ne souhaitent pas s'exprimer au titre de la discussion générale du projet de loi, l'audition de la ministre ayant permis à chacun de s'exprimer longuement.

III.- EXAMEN DES ARTICLES

La commission a examiné les articles du présent projet de loi au cours de sa séance du mardi 3 mai 2005.

TITRE I^{ER}

SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Article 1^{er}

Prise en compte de l'incidence de la prise d'un congé de maternité ou d'adoption sur la rémunération du salarié à la suite de son congé

Cet article, en procédant à une modification de l'article L. 122-26 du code du travail, vise à apporter une garantie salariale au salarié à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé pris pour adoption.

La question plus générale à laquelle se rapporte cet article est celle du lien entre la maternité et l'emploi.

Cette question faisant l'objet du titre II du présent projet, il ne convient pas de s'y arrêter davantage, sinon pour rappeler que le « handicap » ou le « facteur de discrimination » que peut constituer, dans certains cas, la maternité pour les femmes est une question revêtant des facettes multiples. A titre d'exemple, on peut évoquer l'existence de pratiques de discrimination à l'embauche pour les femmes les plus jeunes, à la perspective d'un congé de maternité à venir.

Mais cet article traite de manière plus particulière la question de la rémunération de la femme salariée au retour de son congé de maternité. Il trouve de ce fait sa place, fort naturellement, dans le titre I^{er} consacré à la « suppression des écarts de rémunération ».

1. Le problème de la maternité comme « point de rupture » dans le déroulement de la carrière des femmes

Aux termes de l'exposé des motifs du présent projet, « *lorsque l'on analyse les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes, le congé de maternité se traduit par un point de rupture dans le déroulement de la carrière des femmes en termes d'évolution professionnelle, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la promotion, l'accès à la formation et les augmentations salariales* ».

Certes, comme le note ce même exposé des motifs, les femmes en congé de maternité bénéficient déjà des augmentations générales accordées par l'entreprise. Il n'en va pas de même des augmentations individuelles.

Les politiques d'individualisation des salaires peuvent en effet avoir un effet discriminant à l'égard des femmes au cours de ces périodes de congé : c'est le cas des primes comme celles liées à la présence effective, ou celles liées à la « disponibilité » des salariés, fort nombreuses en pratique. Or la jurisprudence de la Cour de cassation accepte que l'attribution de ces primes soit conditionnée à la présence du salarié.

Certains accords collectifs de travail ont déjà prévu des dispositifs destinés à combattre indirectement ce type de discriminations, à l'exemple d'un accord passé chez Electricité de France et Gaz de France le 13 juillet 2004 aux termes duquel, concernant la rémunération principale, l'attribution des augmentations individuelles de salaire sera réalisée à partir de bilans sexués. Elle respectera la proportion des femmes et des hommes de chaque direction et de chaque branche.

Un suivi annuel des augmentations individuelles attribuées aux agents à temps choisi, qui sont majoritairement des femmes, sera réalisé au niveau national afin de s'assurer qu'ils connaissent une évolution comparable à celle des agents à temps plein. Par ailleurs, compte tenu de l'écart récurrent observé entre la rémunération principale des hommes et des femmes, qui a représenté 4,9 % en 2002, un volant d'augmentations individuelles correspondant à un supplément de taux d'avancement de 1,5 point par an sur la population totale dans le système actuel de rémunération sera attribué aux femmes pendant la durée de l'accord.

De même, l'accord en date du 4 novembre 2003 sur l'égalité professionnelle signé dans le groupe PSA Peugeot Citroën dispose, en son article 2-3 consacré au congé de maternité, que « *les parties rappellent que le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation, le calcul des congés payés, du treizième mois et des primes* ».

Autre exemple : l'accord signé chez Schneider Electric Industries le 14 décembre 2004 portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dispose, en son article 4. 2, que l'entreprise « *veillera (...) chaque année à ce que la répartition budgétaire des augmentations individuelles soit au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine pour chaque catégorie professionnelle* ». Par ailleurs, il précise que « *cet engagement sera inscrit dans les consignes de mise en œuvre des plans de révision de situation* ».

Mais il convenait de poser une règle permettant d'aller au-delà de ces solutions « au cas par cas ».

2. La modification de l'article L. 122-26 proposée par le présent article

Cet article complète l'article L. 122-26 du code du travail par un nouvel alinéa.

L'article L. 122-26 du code du travail, en établissant au bénéfice de toute salariée un droit à suspension de son contrat de travail « *pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci* », a introduit dans le code du travail le congé de maternité, et le régleme. Il prévoit par ailleurs les modalités de prise d'un congé en cas d'adoption.

Ce régime comporte déjà une garantie pour les salariés de retrouver, à l'issue de leur congé, leur précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération définie comme « au moins équivalente ». Il importe de revenir sur cette disposition, avant d'en examiner l'articulation au regard du nouvel alinéa ainsi introduit.

a) Une garantie déjà existante : l'avant-dernier alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail

L'avant-dernier alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail dispose aujourd'hui que : « *à l'issue des congés de maternité et d'adoption prévus au présent article, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente* ».

Cet alinéa a été introduit dans l'article L. 122-26 par l'article 5 (5° du I) de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'ajout de cette précision a été effectué par transposition directe de la formule qui préexistait dans d'autres articles du code du travail.

S'agissant du congé de maternité, il convient de préciser que, si cette disposition était absente du code du travail jusqu'à récemment, elle n'était pas pour autant inappliquée. Le régime de la reprise du travail à l'issue d'un congé de maternité était d'ores et déjà encadré par la jurisprudence.

La chambre sociale de la Cour de cassation fait en effet de longue date application de cette notion dans le cadre du congé de maternité ⁽¹⁾.

C'est ainsi qu'aux termes d'un arrêt en date du 4 décembre 1986 (*SARL Régeltex c/ Richard*), la secrétaire du directeur d'une société peut refuser, à son retour de congé, d'être affectée à un nouveau poste comportant pour partie des travaux de manutention, l'employeur ne justifiant pas d'une nécessité de modifier

(1) Voir un arrêt en date du 9 avril 1987, *Triscornia c/ MICER*.

les fonctions de l'intéressée et n'apportant pas la preuve qu'ayant sollicité une réduction de son temps de travail, elle acceptait de voir ainsi transformée l'occupation qu'elle avait jusqu'alors assurée.

D'une certaine façon, la nouvelle rédaction de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 122-26, aux termes de l'ordonnance du 24 juin 2004, a consacré cette jurisprudence en même temps qu'elle procédait à une harmonisation des régimes des différents congés dans le code du travail.

b) La rédaction de l'article L. 122-26 du code du travail complétée par un nouvel alinéa

Le nouvel alinéa prévoit un mécanisme qui peut être décrit par le double mouvement suivant :

– soit il existe un accord collectif de travail « *déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant les congés prévus au présent article et à leur issue* » : dès lors, la liberté des partenaires sociaux reste entière ;

– soit il n'existe aucun accord de cette nature : dans ce cas, à l'issue de son congé, la personne salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, mais assorti d'une rémunération qui n'est plus seulement, comme auparavant, définie comme au moins équivalente : elle est définie comme « *majorée (...) des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* ».

Autrement dit, la majoration à laquelle peut prétendre le salarié à son retour de congé est définie d'une double manière :

– soit, comme le précise l'exposé des motifs du projet de loi, la référence à une catégorie professionnelle est possible : le salarié bénéficie dans ce cas non seulement de l'augmentation générale, mais également de la moyenne des augmentations individuelles au sein de cette catégorie ;

– soit la référence à une catégorie professionnelle est impossible « *du fait, notamment, de la petite taille de l'entreprise* », selon l'exposé des motifs : dans ce cas, le calcul pourra se fonder sur la seule « *moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* » pendant la période d'absence du salarié.

Cette mesure trouve son inspiration dans certains textes existants :

– l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pose, dans son troisième alinéa, que « *lorsqu'il apparaît que l'ouverture au droit à certains éléments de rémunération est affectée par les absences autorisées liées à l'exercice de la parentalité, les entreprises et les branches ayant mis en place de*

tels dispositifs rechercheront les aménagements susceptibles d'y être apportés pour les absences en cause en vue de ne pas pénaliser la parentalité, sans pour autant dénaturer lesdits dispositifs ».

– le 7. de l'article 2 de la directive 76/207/CEE du Conseil 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 professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 dispose qu'« *une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination au sens de la présente directive ».*

Néanmoins, la présente disposition va incontestablement plus loin que l'ensemble de ces références.

*

Le rapporteur a retiré un amendement de précision visant à prendre en compte le moment exact, en général unique et annuel, auquel sont versées les augmentations dans l'entreprise.

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint précisant que les augmentations générales et individuelles visées par cet article doivent tenir compte du salaire de base, des primes, des avantages en nature et de la distribution d'actions.

Mme Muguette Jacquaint a estimé important que toutes les dimensions de la rémunération soient prises en compte par les dispositions prévues par cet article.

Après que **le rapporteur** a émis un avis défavorable, au motif que ces éléments sont d'ores et déjà pris en compte dans la définition de la rémunération posée notamment par l'article L. 140-2 du code du travail, la commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a ensuite *adopté* l'article 1^{er} sans modification.

Article 2

Égalité salariale en matière d'intéressement ou de distribution d'actions - Inclusion de l'état de grossesse dans la liste des motifs de discriminations

Cet article vise à inclure dans la liste des discriminations en matière de revenu (telle qu'elle figure à l'article L. 122-45 du code du travail) la mention des éléments accessoires du salaire que constituent les mesures d'intéressement et la distribution d'actions.

1. L'égalité salariale en matière d'intéressement ou de distribution d'actions

a) Le problème posé : les pratiques de discriminations par les avantages accessoires au salaire

Cet article prend place naturellement dans le titre I^{er} relatif aux écarts de rémunération : il a vocation à éviter les discriminations salariales que l'on peut dire indirectes, c'est-à-dire non celles qui affectent le versement du salaire lui-même, mais les inégalités afférentes à l'attribution d'avantages venant en complément du salaire.

En effet, comme le précise l'exposé des motifs du présent projet, « *la méthode de calcul de ces avantages peut aboutir de fait à une discrimination au détriment des femmes, selon la pondération des critères retenus par l'employeur – par exemple pénibilité physique, disponibilité horaire, éléments définissant les ratios de productivité* ».

D'une certaine façon, la discrimination salariale est doublement indirecte : elle affecte en effet indirectement les éléments accessoires au salaire, par le recours à des critères qui, par définition, auront vocation, *in fine*, à défavoriser les femmes.

• L'intéressement

Le régime aujourd'hui en vigueur de l'intéressement résulte des dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, précisées par une circulaire interministérielle en date du 22 novembre 2001.

L'article L. 441-4 du code du travail et cette circulaire rappellent que le salaire et l'intéressement sont distincts : l'intéressement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'application de la législation de sécurité sociale et n'est donc pas soumis à cotisations.

Aux termes de l'article L. 441-2 du code du travail, l'intéressement revêt un caractère aléatoire, garanti par l'existence d'une formule de calcul, qui offre une sécurité juridique aux salariés.

La loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise a proscrit la possibilité de différenciation selon les catégories de salariés, qui avait donné lieu à des abus fréquents et était source de complexité.

Comme le précise la circulaire du 22 novembre 2001, tous les salariés (qu'il s'agisse d'apprentis, de travailleurs à domicile, de contrats de retour à l'emploi, *etc.*) doivent pouvoir également bénéficier de l'intéressement, du fait de son caractère collectif, sous la seule réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté (qui ne peut, en application de l'article L. 444-4 du code du travail, excéder trois mois).

La jurisprudence tire du caractère collectif de l'intéressement la conséquence selon laquelle un accord d'intéressement ne peut prendre en considération des critères de performance individuelle.

C'est ainsi que la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt en date du 23 mai 1996, qu'un accord d'intéressement prévoyant notamment que 25 % de la somme à distribuer aux salariés serait répartie en tenant compte des points de mérite attribués par l'encadrement est irrégulier dans son ensemble, en ce qu'il constitue un mode de rémunération individuelle et non collective.

De même, le caractère collectif de l'intéressement s'oppose, comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt en date du 23 novembre 1999, à l'exclusion de certains salariés au sein d'une même entreprise de l'accès au bénéfice de l'intéressement.

Sans doute la circulaire du 22 novembre 2001 dispose-t-elle que « la durée de présence » dans l'entreprise au cours de l'exercice peut être retenue comme critère de répartition de l'intéressement, dans la mesure où elle correspond à « *la logique économique de l'intéressement* », mais elle rappelle aussi que « *l'article L. 441-2 du code du travail – et la Cour de cassation – exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice* ».

En outre, en application du sixième alinéa de l'article L. 441-2 du code du travail, les périodes visées à l'article L. 122-26 notamment (les congés de maternité ou d'adoption) sont assimilées à des périodes de présence. Dès lors, les salaires à prendre en compte au titre de ces périodes sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent – même si le congé de maternité n'est pas rémunéré à 100 %.

Manifestement, ces garanties sont toutefois insuffisantes dans les faits pour éviter toute pratique discriminatoire.

• *La « distribution d'actions »*

Cette formule peut viser plusieurs pratiques :

– L'article L. 443-5 du code du travail ouvre la possibilité à une assemblée générale qui décide l'augmentation de capital d'une entreprise de prévoir l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital.

– L'article 83 de la loi de finances pour 2005 (n° 2004-1484 du 30 décembre 2004) a créé un nouveau mécanisme d'« attribution d'actions gratuites » en insérant dans le code de commerce de nouveaux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5. Aux termes du premier alinéa du I de l'article L. 225-197-1 du code de commerce, « *l'assemblée générale extraordinaire, sur le rapport du conseil d'administration ou du directoire, selon le cas, et sur le rapport spécial des commissaires aux comptes, peut autoriser le conseil d'administration ou le directoire à procéder, au profit des membres du personnel salarié de la société ou de certaines catégories d'entre eux, à une attribution gratuite d'actions existantes ou à émettre* ».

Cette disposition résulte de l'adoption d'un amendement de M. Edouard Balladur – reprise d'une proposition de loi du même auteur déposée en juillet 2004 à l'Assemblée nationale –, que celui-ci a présenté en ces termes au cours de la deuxième séance du vendredi 19 novembre 2004 : il s'agit « *d'instituer un mécanisme de distribution d'actions gratuites aux mandataires sociaux et – c'est la nouveauté – aux salariés. Autorisées par l'assemblée générale des actionnaires, ces distributions pourront être réservées à telle ou telle catégorie de salariés, que les organes sociaux de l'entreprise détermineront, et être assorties de conditions légales : des conditions de performance des salariés pourront notamment être prévues* ».

Au plan fiscal, ce régime est aligné sur celui applicable aujourd'hui aux stock options, réservées en pratiques à un petit nombre de dirigeants d'entreprise.

– Comme le rappelle le rapport général (n° 74, 2004-2005) de M. Philippe Marini établi au nom de la commission des finances du Sénat sur le projet de loi de finances pour 2005, il existait déjà un système d'attribution gratuite d'actions, autorisé pour la première fois en juin 2003 par la Commission des opérations de bourse, à laquelle a succédé l'Autorité des marchés financiers.

Mais ce système vise plus particulièrement les cadres dirigeants. De plus, l'attribution n'intervenait qu'à l'issue d'une période de trois ou quatre ans (contre deux ans dans le nouveau dispositif) et s'opérait exclusivement dans le cadre des programmes de rachat d'actions, alors que le nouveau système prévoit aussi l'attribution gratuite d'actions à émettre.

b) La solution retenue : poser une interdiction nouvelle

• *L'interdiction posée au premier alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail par la loi du 16 novembre 2001*

L'article 1^{er} de la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a procédé à une nouvelle rédaction de l'article L. 122-45 du code du travail, qui porte définition des mesures discriminatoires.

Aux termes de cette nouvelle rédaction, « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, 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 son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou (...) en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

Cet alinéa se présente donc comme « à double entrée », en regroupant deux listes :

– la première est une liste des actes qui ne doivent pas être discriminatoires : le recrutement, la formation, le licenciement,...

– la deuxième est une liste de motifs de discriminations.

La question de la discrimination dans la rémunération salariale du fait du sexe n'est qu'une des multiples questions qui relèvent de cet alinéa.

L'article 1^{er} de la loi du 16 novembre 2001 avait procédé à un élargissement de la définition des mesures discriminatoires mentionnées à cet article afin d'intégrer l'ensemble de la carrière des salariés. Le rapporteur avait souhaité, à l'époque, inclure dans l'énumération, par souci d'exhaustivité, et tout en étant conscient de son caractère non-limitatif, les situations « *dans lesquelles les salariés sont particulièrement exposés* », à savoir le reclassement et le renouvellement du contrat à durée déterminée ⁽¹⁾.

C'est une démarche semblable à laquelle procède le présent article.

(1) Rapport (n° 2609) de M. Philippe Vuilque au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi de M. Jean Le Garrec relative à la lutte contre les discriminations.

• *Une liste complétée...ou précisée ?*

L'article 2 vise à insérer, dans le premier alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail, après les mots : « *notamment en matière de rémunération* », les mots : « *de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions* ».

Il a donc semblé important, en dépit, là encore, du caractère non limitatif de cette énumération, d'y insérer la référence aux mesures d'intéressement ou de distribution d'actions – en raison du caractère manifeste des discriminations auxquelles elles donnent lieu.

Sans doute faut-il voir dans cette nouvelle énumération une précision : le texte, dans sa version antérieurement en vigueur, était suffisant.

Mais il convient d'aller au-delà : l'article L. 122-45 du code du travail ne donne pas seulement une définition des discriminations. Il offre aussi, par son dernier alinéa, la possibilité, « *en cas de litige relatif à l'application [de cette définition]* », au salarié concerné ou à un candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise, de « *présente[r] des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte* ». En outre, « *au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

Cet alinéa constitue un élément important, car il met fin à l'exigence imposée au salarié d'apporter la preuve de la discrimination : désormais, il ne lui revient plus qu'à produire des éléments de fait de nature à établir une présomption de discrimination (ce minimum étant indispensable pour éviter tout recours abusif auquel aurait pu conduire une rédaction plus souple). Passée cette étape, il appartient à l'employeur de prouver que ses décisions étaient fondées sur des critères objectifs. Il convient de noter que le juge peut ordonner toute mesure d'instruction qu'il estime utile, et qu'il n'est donc pas limité aux éléments produits par le salarié.

Plus encore, la loi du 16 novembre 2001 a modifié les articles 225-1 et 225-2 du code pénal : en particulier, ce dernier article prévoit aujourd'hui que la discrimination entre les personnes physiques à raison de leur sexe (mentionnée à l'article 225-1) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1.

2. L'inclusion dans la définition des discriminations de la question des discriminations en raison de l'état de grossesse

L'article 2 vise aussi à insérer, dans la définition des causes ou des motifs de la discrimination, l'état de grossesse, à l'article L. 122-45 du code du travail.

Cette insertion constitue la conséquence de la modification apportée à l'article L. 123-1 du même code par l'article 10 du présent projet.

Cet article, qui figure en tête du chapitre III introduit dans le titre II (« Contrat de travail ») du livre I^{er} (« Conventions relatives au travail ») par la « loi Roudy » du 13 juillet 1983, était destiné à reconnaître l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux exigences de la directive communautaire 76/207 du 9 février 1976, ainsi transposée – certes tardivement – dans le droit interne.

Pour mémoire, on rappellera simplement que cet article introduisait alors des dispositions qui ne figuraient pas dans le code du travail, relatives au droit à l'égalité professionnelle sans discrimination fondée sur le sexe ni sur la situation de famille – et sauf « motif légitime » – en matière d'embauche, de licenciement mais aussi de non-renouvellement du contrat de travail, de formation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

On peut s'interroger sur l'opportunité de compléter également, dans ce même sens, la définition de la discrimination telle qu'elle figure à l'article 225-1 du code pénal. Il pourrait en effet être important de prévoir une sanction pénale en cas de discrimination fondée sur l'état de grossesse, de manière à renforcer l'effectivité de cette règle.

*

La commission a *adopté* l'article 2 sans modification.

Après l'article 2

La commission a examiné un amendement de Mme Martine Billard, défendu par **Mme Muguette Jacquaint**, prévoyant que la notice d'information délivrée aux salariés lors de l'embauche contient également des éléments d'information sur les dispositifs juridiques contre les discriminations et le harcèlement, sur le principe de l'égalité de traitement et sur l'existence de la Haute autorité de lutte contre les discriminations.

Mme Muguette Jacquaint a souligné l'importance de cet amendement.

Le rapporteur ayant objecté que cet objectif d'information des salariés est déjà pris en compte par les dispositions des articles L. 140-7 et L. 423-3-1 du code du travail, qui prévoient l'affichage dans les entreprises de certaines données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article 3

Relance avant le 31 décembre 2010 de la négociation collective dans les branches en vue de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Cet article présente une importance particulière non seulement en ce qu'il pose ce qui est l'un des objectifs centraux du projet de loi – à savoir la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – et ce, conformément à l'une des priorités identifiées dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Mais cet article établit aussi des moyens réellement nouveaux, en une démarche progressive : il tend à approfondir la relance de la négociation collective telle qu'elle résulte de l'article L. 132-12 du code du travail, soit la négociation collective de branche (on le verra, l'article suivant concerne les négociations d'entreprise).

1. La persistance des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : un problème de méthode plus qu'un problème d'objectif

Il n'est pas utile de revenir dans le détail sur la longue marche législative vers la réduction des inégalités salariales, telle qu'elle a été exposée dans la partie générale, non plus que sur l'état des lieux qui prévaut aujourd'hui et montre la persistance des inégalités de rémunération.

« La France est-elle toujours le pays des réformes symboliques ? », s'interrogeait récemment un sociologue qui, après avoir noté que « des réformes symboliques ont été adoptées tant par les gouvernements de droite (lois de 1972, 1975 et 1987) que de gauche (lois de 1983 et 2001) », finit par conclure qu' « en dernière analyse, il semble bien que les réformes symboliques soient toujours d'actualité en France. »⁽¹⁾

Est-ce à concéder que le présent projet tombe, par avance, sous le coup des mêmes critiques ? Le rapporteur ne le pense pas. Si la matière est spécifique – et cela, pourquoi ne pas le reconnaître –, elle ne constitue pas pour autant une fin de non-recevoir à toute intervention législative.

Le rapporteur ne partage pas le pessimisme dont se parent toutes ces formules. Non qu'il se satisfasse de l'existant – loin s'en faut. Mais il ne faut pas, au nom d'une exigence légitime, oublier que selon les « séries longues », comme les appellent les statisticiens, les écarts salariaux perdurent, ce qui est regrettable (inacceptable), mais se réduisent, comme l'atteste le tableau présenté ci-après. Motif non de satisfaction, mais d'espérance, porteur d'un souhait : continuer d'aller de l'avant.

(1) Amy Mazur, « La France est-elle toujours le pays des réformes symboliques ? », *Travail, genre et sociétés* n° 12, novembre 2004.

Indéniablement, cette réduction des écarts marque le pas depuis l'année 1995 (année à partir de laquelle l'écart diminue peu, et même stagne réellement, de 1996 à 1999). C'est la raison pour laquelle il importe bien sûr de relancer ce mouvement, en l'amplifiant, jusqu'à la suppression des écarts de rémunération.

**Écarts de salaire entre les hommes et les femmes
France (1952 – 2002)**

Années	Salaires nets moyens		Rapport des salaires		Écart de salaire
	Hommes	Femmes	F/H (%)	H/F	Écart (H-F)/F (en %)
(a) 1952	4 079	2 636	64,6	1,55	54,7
1954	4 552	3 029	66,5	1,50	50,3
1956	5 604	3 605	64,3	1,55	55,5
1958	6 897	4 386	63,6	1,57	57,3
1960	8 051	5 178	64,3	1,55	55,5
1962	9 579	6 170	64,4	1,55	55,3
1964	11 242	7 208	64,1	1,56	56,0
1966	12 692	8 131	64,1	1,56	56,1
1968	14 632	9 703	66,3	1,51	50,8
1970	17 782	11 855	66,7	1,50	50,0
1972	21 841	14 548	66,6	1,50	50,1
1974	28 782	19 322	67,1	1,49	49,0
1976	38 037	26 295	69,1	1,45	44,7
1978	47 383	33 464	70,6	1,42	41,6
1980	58 258	42 100	72,3	1,38	38,4
1982	74 849	54 724	73,1	1,37	36,8
1984	88 317	65 570	74,2	1,35	34,7
1986	99 782	74 139	74,3	1,35	34,6
1988	105 566	78 657	74,5	1,34	34,2
1990	115 730	86 968	75,1	1,33	33,1
1992	122 715	93 307	76,0	1,32	31,5
(b) 1992	128 040	98 930	77,3	1,29	29,4
1993	131 060	101 640	77,6	1,29	28,9
1994	132 800	103 470	77,9	1,28	28,3
1995	135 670	107 950	79,6	1,26	25,7
1996	136 740	109 230	79,9	1,25	25,2
1997	136 040	108 220	79,6	1,26	25,7
1998	137 760	109 920	79,8	1,25	25,3
1999*	21 460	17 140	79,9	1,25	25,2
2000*	21 890	17 510	80,0	1,25	25,0
2001*	22 301	17 928	80,4	1,24	24,4
2002*	22 860	18 404	80,5	1,24	24,2

a. 1952-1992 : Séries longues sur les salaires, édition 2000.

b. 1992-2002 : « Les salaires dans les entreprises en... », INSEE Première n° 393-471-550-610-778-833-939-980

Les DADS (déclarations annuelles de salaire) couvrent le champ des salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

Les salaires sont des salaires annuels moyens nets de tous prélèvements.

* en euros

Source : Déclarations annuelles de salaire, INSEE ; Femmes, genres et sociétés, l'Etat des savoirs sous la direction de Margaret MARUANI La Découverte 2005

La méthode proposée est originale et tient en trois temps : l'assignation de nouveaux objectifs à la négociation collective ; le déclenchement original d'un type de négociation automatique ; une procédure d'évaluation conduisant à l'institution d'une contribution obligatoire imposée aux entreprises. Elle est déclinée dans les deux articles 3 et 4 du présent projet.

2. De nouveaux objectifs pour la négociation de branche telle qu'elle résulte de l'article L. 132-12 du code du travail

a) Les négociations de branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'article 7 de la loi du 9 mai 2001 a introduit dans l'article L. 132-12 du code du travail la règle selon laquelle les organisations liées par une convention de branche ou des accords professionnels doivent se réunir 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 conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi. L'article L. 132-12 précise qu'elle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.

Par ailleurs, l'article 9 de la loi du 9 mai 2001 a intégré aux négociations de branche prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12 (obligation de négociation annuelle sur les salaires et au moins tous les cinq ans sur les classifications) l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – c'est l'objet de l'article L. 132-12-1 du code du travail.

On ne reviendra pas ici sur les limites de ce processus de négociation, développées plus haut. L'objectif du présent article est précisément de favoriser la relance de ces négociations, sur le fondement de ce deuxième dispositif.

b) La relance de la négociation de branche au profit de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

C'est l'objet du présent article 3 du projet de loi, qui utilise le dispositif de négociation existant au niveau de la branche d'une manière particulière, en insérant après l'article L. 132-12-1 du code du travail un nouvel article L. 132-12-2.

On aurait pu en effet songer à compléter la rédaction existante de l'article L. 132-12-1 du code du travail en accolant à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déjà mentionné, la mention de la suppression des écarts de rémunération.

Une telle méthode, cependant, aurait présenté le risque que cet objectif, à l'image de l'objectif existant, ne fasse pas l'objet de négociations suffisantes et souffre, en définitive, des mêmes limites.

C'est la raison pour laquelle une autre solution a finalement été retenue. En un dispositif que l'on peut dire « externalisé », l'article L. 132-12 est utilisé d'une manière dynamique hors du code du travail, pour un objectif de suppression des écarts de rémunération qui figure dans un autre article du code, expressément dédié à cet objectif.

C'est ainsi que le **premier alinéa de l'article L. 132-12-2** assigne aux « *négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12* » (donc aux négociations de branche telles que définies plus haut) pour objectif complémentaire (elles « *visent également à* ») le soin de « *définir et (...) programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* ». On observera que :

– Les mesures concernées doivent être définies mais aussi programmées. Cette disposition affiche son caractère opérationnel. C'est que le même alinéa précise d'une part que cette suppression doit intervenir « *avant le 31 décembre 2010* », ce qui correspond à l'idée de parvenir à la suppression de ces écarts de rémunération dans un délai maximum de cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi.

D'autre part, cet alinéa pose l'obligation d'établir « *un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes* ». Ce diagnostic doit être réalisé « *sur la base du rapport prévu au sixième alinéa de l'article L. 132-12* », à savoir le rapport de situation comparée qui sert par ailleurs de fondement à la négociation spécifique se déroulant tous les trois ans prévue par le même article.

En tout état de cause, ce diagnostic doit constituer un préalable à la définition des mesures visant à la suppression des écarts de rémunération.

– Ces mesures doivent permettre de « *supprimer* » les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'objectif ainsi affiché revêt donc une forme de radicalité. Rupture à l'égard des comportements antérieurs, qui toujours visaient la simple réduction des écarts.

3. Un dispositif d'enclenchement automatique des négociations

Les expériences législatives passées ont montré la nécessité d'aller au-delà de simples « vœux pieux ». C'est la raison pour laquelle un « triple verrou » est mis en œuvre concernant la négociation de branche.

C'est ainsi que le **deuxième alinéa du nouvel article L. 132-12-2** prévoit qu'« *à défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi* » les négociations s'engagent « *dans les quinze jours*

suivant la demande d'une organisation représentative mentionnée à l'article L. 132-2 ».

Plus encore – deuxième verrou –, le **troisième alinéa du nouvel article L. 132-12-2** dispose que l'accord fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, selon les dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, qui sont les dispositions de droit commun du dépôt des accords collectifs de travail.

Mais dans deux cas – absence de transmission d'un accord ou d'établissement d'un procès-verbal de désaccord contenant les propositions des parties en leur dernier état –, le ministre chargé des relations du travail convoque, en application du deuxième alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail, une commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, « *afin que s'engage ou se poursuive la négociation prévue au premier alinéa du présent article* ».

Le rapporteur est sensible à la mise en place de tels dispositifs destinés à renforcer l'effectivité de l'ouverture des négociations. Dans le même temps, il juge nécessaire qu'il soit assuré que les négociations engagées soient loyales et sérieuses – et ce, tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise (à l'article 4 suivant). C'est là un élément de plus pour assurer cette effectivité des négociations.

Enfin, ultime précaution, le **II de l'article 3 insère un nouvel alinéa 9° bis dans l'article L. 133-5 du code du travail.**

L'article L. 133-5 du code du travail énumère les clauses devant figurer dans un accord de branche pour que celui-ci puisse être étendu. Il comportait déjà un alinéa 9° selon lequel devait figurer dans l'accord des dispositions concernant « *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées* », ces mesures « *s'appliquant notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi* ».

Désormais, l'extension d'une convention collective de branche conclue au niveau national est subordonnée non seulement aux conditions « traditionnelles » telles qu'elles sont énumérées à l'article L. 133-5 du code du travail, mais également à l'obligation de négociation sur la définition et la programmation de mesures destinées à supprimer les écarts de rémunération, puisque le 9° bis prévoit la nécessité de l'existence de dispositions concernant « *la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article L. 132-12-2* ».

Le **III** de l'article 3 prévoit dans le même temps que ces dispositions du 9° bis n'entreront en application qu'« *à compter d'un an après la publication de la présente loi* ». Cette disposition est le corollaire de la rédaction du deuxième alinéa de l'article L. 132-12-2 qui accorde une année à compter de la promulgation de la loi à la partie patronale pour engager des négociations relatives à l'égalité

salariale, avant que des négociations puissent s'engager dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative.

4. Un mécanisme d'évaluation constitué d'un bilan effectué par la commission nationale de la négociation collective

Il résulte du **dernier alinéa du nouvel article L. 132-12-2** que la commission nationale de la négociation collective aura pour mission, dans le cadre de l'examen annuel prévu au 8° de l'article L. 136-2 du code du travail, d'établir « *le bilan de l'application de ces mesures [mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération au niveau de la branche]* ».

A titre de rappel, le 8° de l'article L. 136-2, alinéa introduit par la loi du 16 novembre 2001, mentionne dans la liste des missions de la commission nationale de la négociation collective la charge « *de suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe à travail égal salaire égal, du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (...), de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes* ». Le même alinéa précise que « *la commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité* ».

*

Article L. 132-12-2 du code du travail

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint précisant que la négociation collective dans les branches spécifiques mentionnées à l'article L. 132-12 du code du travail porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail, les salaires et la reconnaissance des qualifications professionnelles.

Mme Muguette Jacquaint a expliqué qu'il s'agit ainsi de préciser le contenu des négociations collectives dans les branches afin d'y intégrer l'ensemble des éléments de nature à concourir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et non seulement à l'égalité salariale.

La commission a *rejeté* l'amendement, après que **le rapporteur** a fait valoir que l'objectif de cet article n'est pas de procéder à une remise à plat de l'ensemble du système de négociation, tel qu'issu de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais uniquement de l'approfondir et de l'améliorer.

La commission a ensuite *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

La commission a examiné un amendement de Mme Anne-Marie Comparini visant à préciser que les négociations dans les branches doivent être « *loyales et sérieuses* ».

Mme Anne-Marie Comparini a tout d'abord souligné que l'amendement vise à prendre en compte les observations formulées par l'ensemble des partenaires sociaux au cours des auditions organisées, en février et en mars derniers, par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, présidée par Mme Marie-Jo Zimmermann. En effet, il est apparu important de soumettre les parties à une obligation d'engager des négociations loyales et sérieuses, dans la mesure où l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est resté peu appliqué, de même d'ailleurs que la loi du 9 mai 2001. C'est pourquoi il est nécessaire d'apporter cette précision, afin que les négociations aient bien lieu au niveau de chaque branche et de chaque entreprise.

Le président Jean-Michel Dubernard s'est interrogé sur le sens de cette précision qui semble aller de soi : imaginerait-on en effet préciser que ces négociations doivent être « déloyales et humoristiques » ?

Mme Anne-Marie Comparini a néanmoins fait valoir que tant le rapport de la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur l'application de la loi du 9 mai 2001 que les travaux de la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale ont souligné que les partenaires sociaux manquent d'une base juridique sérieuse pour engager une négociation. Cette précision doit donc être apportée, à défaut de quoi la loi risque fort bien de ne pas être appliquée.

Mme Mugette Jacquaint a souligné l'importance de cette série d'amendements concernant les conditions de négociation collective dans les branches, qui présentent un intérêt particulier pour la question salariale. Il est en effet peu satisfaisant que les négociations se déroulent trop souvent sous la forme d'un ultimatum de type « à prendre ou à laisser » : le législateur doit donc donner un caractère obligatoire au déroulement loyal de ces négociations.

Tout en partageant l'objectif de l'amendement, et ce compte tenu du fait qu'une précision analogue a été apportée concernant le travail de nuit des femmes, **le rapporteur** a indiqué qu'un amendement présenté ultérieurement permettra de répondre à cette préoccupation.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite *adopté* un amendement rédactionnel du rapporteur.

La commission a examiné un amendement de Mme Anne-Marie Comparini prévoyant que l'employeur convoque à la négociation les syndicats de l'entreprise, fixe le lieu et le calendrier des réunions et leur communique les informations nécessaires au bon déroulement de la négociation.

Mme Anne-Marie Comparini a souligné que l'amendement s'inscrit également dans le droit fil des recommandations de la délégation aux droits des femmes, dont les travaux ont permis de mettre en exergue la nécessité de préciser davantage les obligations incombant à l'employeur en matière d'organisation de la négociation. Il est en effet évident que ce n'est pas par la loi seule, mais par l'action des acteurs et des partenaires sociaux sur le terrain, que le principe d'égalité professionnelle pourra effectivement être mis en œuvre. L'amendement permet ainsi de définir concrètement le contenu d'une négociation « loyale et sérieuse », par analogie avec les dispositions applicables au travail de nuit des femmes.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, pour les mêmes raisons que celles exposées précédemment, ainsi que du fait de la forme juridique du dispositif proposé, plus adapté aux entreprises qu'aux branches, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a ensuite *adopté* deux amendements rédactionnels du rapporteur.

La commission a examiné un amendement du rapporteur prévoyant qu'une commission mixte est réunie si la négociation de branche n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

Le rapporteur a expliqué que l'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause. L'amendement permet ainsi de tenir compte des observations formulées par les partenaires sociaux et relayées par Mme Muguette Jacquaint et Mme Anne-Marie Comparini – qui ont souhaité cosigner l'amendement.

Le président Jean-Michel Dubernard a jugé préférable de retenir le terme d' « engagement sérieux et loyal » et estimé que l'amendement répond tout à fait aux différentes préoccupations formulées précédemment.

Mme Anne-Marie Comparini a souhaité toutefois avoir des précisions sur la commission mixte visée par l'amendement.

Après que **le rapporteur** a répondu qu'il s'agit de la commission mixte prévue par l'article L. 133-1 du code du travail et visée à cet article 3, qui est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail, la commission a *adopté* l'amendement.

Article L. 133-5 du code du travail

La commission a *adopté* un amendement de coordination rédactionnelle du rapporteur.

La commission a *adopté* l'article 3 ainsi modifié.

Après l'article 3

La commission a examiné un amendement de Mme Martine Billard prévoyant que l'employeur est tenu, au cours de la négociation, de répondre de manière motivée aux propositions syndicales.

Le rapporteur a indiqué que cette précision est déjà apportée par l'amendement à l'article 3 précédemment adopté par la commission.

Mme Martine Billard a estimé que tel n'est pas le cas car les dispositions de l'amendement de la commission s'appliquent après la réunion de la commission mixte, tandis que cet amendement permet précisément de ne pas y recourir si l'employeur apporte des réponses argumentées aux syndicats.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, qui a rappelé que la commission mixte intervient bien dans les cas où l'employeur n'a pas apporté de réponse aux syndicats, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article 4

Relance avant le 31 décembre 2010 de la négociation collective dans les entreprises en vue de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Cet article est établi sur le même modèle et dans un même esprit que l'article précédent, mais il s'applique à la négociation d'entreprise, et non plus à la négociation de branche : il poursuit le même objectif de suppression des écarts de rémunération ; il met en œuvre une même méthode, de relance de la négociation par une forme d'« externalisation » de l'outil que constitue la négociation d'entreprise telle qu'elle est organisée par l'article L. 132-27 du code du travail, en créant un nouvel article L. 132-27-2 ; il prévoit un même mécanisme de relance de la négociation, assorti d'un certain nombre de « verrous » ; il débouche, au final, sur une évaluation assortie de la possibilité d'institution d'une taxe spécifique.

1. De nouveaux objectifs pour la négociation d'entreprise telle qu'elle résulte de l'article L. 132-27 du code du travail

a) La négociation annuelle d'entreprise sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'article 4 de la loi du 9 mai 2001 avait complété l'article L. 132-27 du code du travail relatif à la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives en prévoyant que, dans ces entreprises, « *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 ».

L'article précise qu'à défaut d'une initiative de l'employeur 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, c'est-à-dire dans les quinze jours suivant la demande formulée par une organisation syndicale – cette demande étant transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Il convient de noter que 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.

En outre, de sorte que cette obligation ne puisse entraver des progrès réalisés dans cette même matière dans d'autres enceintes de la négociation collective, il est précisé que les mesures permettant d'atteindre les objectifs visés en termes d'égalité professionnelle peuvent résulter d'autres accords que la seule négociation spécifique. Le nouvel article L. 132-27-1 du code du travail, inséré dans le code par l'article 6 de la loi du 9 mai 2001, a expressément intégré dans les négociations annuelles obligatoires pour l'entreprise, en application du premier alinéa de l'article L. 132-27 du même code, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, l'article 5 de la loi du 9 mai 2001 a ajouté l'entrave faite par l'employeur à l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle aux cas déjà prévus à l'article L. 153-2 du code du travail (entrave à l'obligation annuelle de négocier posée par le premier alinéa de l'article L. 132-27 et par l'article L. 132-28 du code du travail, à l'obligation quinquennale de négocier sur la formation professionnelle posée par l'article L. 934-2) entraînant l'application des sanctions pénales mentionnées à l'article L. 481-2 du code du travail.

On ne reviendra pas dans le détail sur les limites de ce processus de négociation. C'est précisément la raison pour laquelle le présent article vise à les relancer.

b) La relance de la négociation d'entreprise au profit de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le premier alinéa de l'article L. 132-27-2 du code du travail prévoit un mécanisme comparable à celui figurant dans le nouvel article L. 132-12-2 tel qu'il résulte de la rédaction de l'article 3, applicable directement aux entreprises. Il reprend en effet mot pour mot le premier alinéa de cet article en assignant cette fois aux « *négociations sur les salaires effectifs prévues au premier alinéa de l'article L. 132-27* » (autrement dit les négociations d'entreprise) le soin également de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Là encore, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport de situation comparée (qui est prévu, s'agissant des entreprises, au premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail mentionnant le « *rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise* »).

D'ores et déjà, un certain nombre d'entreprises ont « défini » certaines mesures à cet effet. Leur « programmation » est toutefois beaucoup plus rare.

2. Un « double verrou » est mis en œuvre concernant la négociation d'entreprise

Le premier « verrou » est comparable à celui existant dans le cadre de la négociation de branche : à défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi, les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens des articles L. 132-2 et L. 132-19 du code du travail (ce dernier article précisant, concernant les entreprises, mais aussi les établissements ou les groupes d'établissements, que les accords sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2).

En outre, une condition de validité nouvelle est ajoutée pour les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs. Ceux-ci ne doivent en effet plus seulement être déposés auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions de droit commun telles qu'elles sont définies à l'article L. 132-10 du code du travail.

Ils doivent aussi, à cette occasion, être « *accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties* ».

Bref, les négociations sur les salaires seront désormais subordonnées, au moins, à l'ouverture de négociations sur la question particulière de la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Comme en matière de négociation de branche, le rapporteur juge utile, au regard de l'impératif d'effectivité de la mise en œuvre de ce dispositif, que les négociations qui s'engagent le soient de manière loyale et sérieuse, avec toutes les garanties procédurales que cela suppose : l'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que l'employeur a 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.

3. Un mécanisme d'évaluation ouvrant, à terme, sur l'éventuelle institution d'une contribution relative à l'égalité entre les femmes et les hommes

Deux types d'évaluations différents sont prévus par le présent article 4.

a) Un bilan « à mi-parcours » pouvant donner lieu au dépôt d'un projet de loi instituant une nouvelle contribution imposée aux entreprises

Le II de l'article 4 prévoit les modalités d'un bilan « à *mi-parcours de l'application de la présente loi* ». Ce bilan doit être précédé d'un rapport élaboré par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur la base de ce rapport, « *une conférence nationale sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes* » établira le bilan.

Le rapporteur est sensible à la nécessité de cette procédure d'évaluation. Dans le même temps, il juge utile de prévoir quelles en seront les modalités pratiques. Dans ce but, il conviendrait de préciser que le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes procède à l'élaboration d'outils méthodologiques permettant de mesurer les écarts de rémunération et de les recenser, en tenant compte des différents parcours professionnels et secteurs d'activité. Un décret pris après avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle pourrait fixer la liste de ces outils dans un délai donné.

Au vu de ce bilan, le projet prévoit que « *le Gouvernement pourra présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires, et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'ouverture des négociations prévues à l'article L. 132-27-2 du code du travail* ».

b) Un rapport d'évaluation du Gouvernement au Parlement

Le dernier alinéa du II de cet article prévoit que « *le Gouvernement présentera, six ans après la promulgation de la présente loi, un rapport d'évaluation au Parlement, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle* ».

Ce sera l'occasion, après la mise en œuvre éventuelle de la nouvelle contribution, le cas échéant, d'en apprécier les effets.

*

La commission a examiné un amendement de Mme Martine Billard ouvrant la possibilité aux syndicats dans l'entreprise de faire appel à un expert afin d'établir précisément la situation en matière d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à en identifier les causes.

Mme Martine Billard a jugé important, compte tenu de l'enjeu, de permettre aux syndicats de s'appuyer sur une assistance extérieure afin de mieux

comprendre les raisons des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, de la même façon que dans d'autres cas les comités d'entreprise ont la possibilité de recourir à des experts.

Tout en partageant le souci que soit établi un diagnostic précis de la situation avant d'engager des négociations, **le rapporteur** s'est opposé à l'amendement, en le jugeant déjà satisfait globalement par l'obligation d'établir un diagnostic sur la base du rapport de situation comparée au niveau des branches et des entreprises et en indiquant par ailleurs qu'un amendement suivant proposera une procédure de « *reporting* » de l'ensemble des données concernant les écarts de rémunération par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de nature à renforcer la portée de cette obligation.

La commission a ensuite *rejeté* l'amendement.

Mme Anne-Marie Comparini a *retiré* un amendement précisant que les négociations collectives dans les entreprises doivent être « loyales et sérieuses », après que **le rapporteur** a indiqué qu'un amendement à venir permettra de reprendre cette précision, comme à l'article 3 du projet de loi.

De même, **Mme Anne-Marie Comparini** a *retiré* un amendement tendant à définir les obligations qui incombent à l'employeur en matière d'organisation de la négociation, et la commission a *rejeté* un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann prévoyant l'engagement de négociations « loyales et sérieuses ».

Mme Martine Billard a présenté un amendement tendant à imposer à l'employeur de répondre de façon motivée aux propositions syndicales afin que soient consignées ses réponses dans le procès-verbal d'ouverture des négociations.

Le rapporteur ayant fait valoir que la proposition d'amendement est satisfaite par l'amendement suivant, la commission a *rejeté* l'amendement.

Le rapporteur a ensuite présenté un amendement visant à ce qu'une négociation loyale et sérieuse soit effectivement engagée dans l'entreprise et définissant les formalités permettant de fournir une information réelle aux organisations syndicales représentatives, tout en prévoyant l'obligation pour l'employeur de répondre aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Mme Anne-Marie Comparini a déclaré souhaiter cosigner l'amendement du rapporteur.

Mme Martine Billard a fait valoir que le dispositif proposé n'implique pas que la négociation elle-même se déroule sérieusement et loyalement.

Rappelant les travaux des représentants de la DARES, les éléments fournis dans le rapport d'information de Mme Gisèle Gautier au nom de la délégation du Sénat aux droits des femmes et les auditions effectuées par la délégation de

l'Assemblée nationale aux droits des femmes, **Mme Anne-Marie Comparini** a insisté sur l'importance de la garantie d'ouverture de négociations. Afin de conforter ce droit, il est nécessaire de définir l'engagement de la négociation, comme le propose l'amendement du rapporteur.

La commission a *adopté* l'amendement.

Le rapporteur ayant fait valoir que la proposition est satisfaite par son amendement précédent adopté par la commission, la commission a *rejeté* un amendement de Mme Catherine Génisson, défendu par **Mme Mugnette Jacquaint**, imposant à l'employeur de répondre de manière motivée aux propositions syndicales au cours de la négociation annuelle. **Mme Martine Billard** a néanmoins objecté que l'amendement complète utilement l'amendement du rapporteur.

Puis, la commission a *adopté* deux amendements du rapporteur, l'un procédant à une modification rédactionnelle et l'autre précisant sur quels articles du code du travail porte le bilan « à mi-parcours » établi par la Conférence nationale sur l'égalité salariale.

La commission a également *adopté* un amendement du rapporteur, qu'a souhaité cosigner **Mme Anne-Marie Comparini**, confiant au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle le soin de procéder à l'élaboration d'outils méthodologiques permettant de mesurer les écarts de rémunération et de les recenser.

La commission a ensuite examiné deux amendements en discussion commune, l'un de Mme Catherine Génisson, défendu par **Mme Mugnette Jacquaint**, l'autre de Mme Anne-Marie Comparini.

Mme Anne-Marie Comparini a expliqué que la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes s'est interrogée sur le sens du deuxième alinéa du II de l'article 4 dans la mesure où il semble anticiper un échec de l'appel à négociation qui constitue pourtant la pierre angulaire du projet de loi. L'amendement propose donc d'effacer du projet de loi cette référence à un échec éventuel en prévoyant dès maintenant l'institution d'une contribution assise sur les salaires.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable aux deux amendements qui ont le même objet dans la mesure où le dispositif proposé par le gouvernement constitue un équilibre entre la responsabilisation des partenaires sociaux et la nécessité d'une intervention de l'Etat en cas d'échec de la négociation sociale.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

Mme Martine Billard a présenté un amendement tendant à substituer à l'obligation d'ouverture des négociations une obligation d'engagement des négociations afin de garantir une négociation authentique.

Le rapporteur ayant fait valoir que cet objectif est atteint par les amendements adoptés par la commission sur le caractère loyal et sérieux de l'ouverture des négociations, la commission a *rejeté* l'amendement.

Mme Muguette Jacquaint a présenté un amendement tendant à renforcer les sanctions applicables à l'employeur en cas d'absence de justification d'un écart de salaire entre deux emplois identiques.

Le rapporteur a jugé que la peine proposée est disproportionnée par rapport à l'objectif recherché et la sanction difficilement applicable.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Mme Muguette Jacquaint a présenté un amendement complétant l'article 4 afin que la négociation prévue à l'article L. 132-27 du code du travail puisse traiter du temps partiel car trop de femmes subissent un temps partiel imposé, lequel est à la base de la plupart des inégalités dans l'entreprise.

Mme Catherine Génisson a rappelé que 82 % des 3,2 millions de travailleurs pauvres sont des femmes et que leur situation résulte souvent du temps partiel imposé.

Mme Danièle Hoffman-Rispal a fait valoir que si le projet de loi ne traite pas la question du temps partiel, il y a lieu de se demander à quel moment cette question sera abordée par le Parlement.

Le rapporteur a estimé qu'il s'agit d'une vraie question mais qui ne relève pas de l'objet du projet de loi. Lors de son audition, Mme Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, a néanmoins annoncé l'engagement d'un travail important sur ce sujet.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement.

Puis, la commission a *adopté* l'article 4 ainsi modifié.

Après l'article 4

Mme Anne-Marie Comparini a présenté un amendement tendant à prévoir l'établissement de négociations dites non spécifiques en matière d'égalité professionnelle, en application du premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail. En effet, les petites et moyennes entreprises, où les femmes sont les plus nombreuses, ont l'habitude d'engager des négociations de portée générale ; le rapport d'information sénatorial de Mme Gisèle Gautier a montré qu'une grande majorité d'entreprises n'a jamais organisé de négociations spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle mais est favorable à l'intégration de cette thématique dans les négociations obligatoires.

Le rapporteur ayant fait valoir que la proposition de Mme Anne-Marie Comparini semble satisfaite par les dispositions de l'article L. 132-27-1 du code du travail, la commission a *rejeté* l'amendement.

Mme Anne-Marie Comparini a ensuite présenté un amendement tendant à ce que, dans les entreprises de moins de vingt salariés, l'employeur prenne en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle. En effet, les salariés de ces entreprises n'ont pas, le plus souvent, les avantages sociaux dont bénéficient les salariés qui disposent d'un comité d'entreprise. L'amendement doit inciter les petites et moyennes entreprises à offrir des pistes d'amélioration de la situation des femmes dans l'entreprise.

Mme Martine Billard a souligné la nécessité d'adopter cet amendement qui ne constitue pas un poids excessif pour les petites et moyennes entreprises puisqu'il n'impose que la prise en compte d'objectifs.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement dans la mesure où l'objectif poursuivi relève davantage de la procédure incitative du « label égalité », qui vise à récompenser les entreprises ayant un comportement « exemplaire » en matière d'égalité professionnelle.

Mme Anne-Marie Comparini a objecté que ce label est en vigueur mais que l'on n'en voit pas les effets. Or la nouvelle loi, selon le gouvernement et les sociologues, doit avoir un effet déclencheur en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Tout le monde s'accorde pour dire que le cadre juridique de cette égalité existe. Il n'est donc pas acceptable de repousser l'amendement au motif de l'existence du « label égalité ». Le projet de loi est justement présenté pour fournir les outils d'application de ce cadre juridique.

Mme Catherine Génisson s'est déclarée favorable à l'adoption de l'amendement car les accords de branche actuels ne sont pas suffisamment protecteurs et c'est dans les petites et moyennes entreprises, là où il y a le plus de femmes, que l'on négocie le moins sur l'égalité salariale.

Mme Mugette Jacquaint s'est également déclarée favorable à l'adoption de l'amendement.

Mme Danièle Hoffman-Rispal a fait valoir la nécessité d'une intervention en faveur des femmes travaillant dans les petites et moyennes entreprises où il existe, à postes identiques, trop de situations discriminatoires.

Mme Catherine Génisson a indiqué que le « label égalité » peut être décerné à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Dès lors, si l'on suit le raisonnement du rapporteur, aucun projet de loi ne serait utile !

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement de Mme Anne-Marie Comparini.

La commission a examiné un amendement de Mme Martine Billard selon lequel chaque heure complémentaire donne droit à une majoration de 25 % pour les huit premières heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail et les trente-quatre premières heures effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée au contrat, les heures suivantes donnant lieu une majoration de 50 %.

Mme Martine Billard a précisé qu'il s'agit de favoriser la rémunération des heures effectuées au-delà du temps fixé dans les contrats à temps partiel, lesquels concernent en grande majorité les femmes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir bénéficier de majorations pour les heures complémentaires au même taux que les salariés à temps complet pour les heures supplémentaires.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement car le projet de loi n'a pas pour objet le traitement du temps partiel et qu'il ne convient pas de revenir ainsi sur l'équilibre très spécifique qui préside au régime des heures complémentaires.

Mme Catherine Génisson a soutenu l'amendement en faisant observer que le droit communautaire est plus en avance que le droit français dans ce domaine et qu'il est donc important de transposer la totalité des dispositions communautaires.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Elle a examiné un amendement de **Mme Martine Billard** visant à réserver en priorité aux salariés à temps partiel les heures « choisies » effectuées en application du nouvel article L. 212-6-1 du code du travail.

Mme Martine Billard a précisé que le vote récent de la loi sur le temps de travail devrait conduire à réserver les heures « choisies » en priorité aux salariés à temps partiel, le plus souvent des femmes, qui souhaitent travailler davantage.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement, contraire à l'esprit du texte sur le temps choisi qui ne prévoit pas de priorité à l'avantage d'une catégorie particulière de salariés, ce qui introduirait une discrimination dans la législation du travail.

Mme Catherine Génisson a soutenu l'amendement en considérant que l'argument de la discrimination est irrecevable lorsque l'on sait, par exemple, qu'un poste de nuit qui se libère peut être réservé en priorité à certains salariés.

La commission a *rejeté* l'amendement.

TITRE II

CONCILIATION DE L'EMPLOI ET DE LA PARENTALITÉ

Article 5

Rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise

Cet article tend à modifier l'article L. 432-3-1 du code du travail, relatif à l'existence d'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Il vise à préciser que ce rapport doit, par l'analyse des indicateurs qu'il propose, permettre d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de « *conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale* ».

1. L'exigence d'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise

Cette exigence résulte de la loi du 13 juillet 1983, complétée, notamment, par la loi du 9 mai 2001.

a) La loi du 13 juillet 1983 a posé l'exigence d'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise

L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 a introduit dans le code du travail un article L. 432-3-1 faisant obligation au chef d'entreprise de transmettre chaque année au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel un rapport spécifique, dénommé « *rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise* ».

Ce rapport doit comprendre : une analyse chiffrée de la situation des hommes et des femmes par catégories professionnelles (en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective) ; l'indication des mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ; l'indication des objectifs prévus pour l'année à venir ainsi que la définition des actions à mener et leur coût ; les raisons pour lesquelles les actions prévues ou demandées par le comité d'entreprise n'ont pu être menées à bien.

Il convient de noter que cette obligation ne s'impose qu'aux entreprises de 50 salariés et plus. Par ailleurs, en application de l'article L. 432-4-2 du code du travail, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, ce rapport est regroupé avec l'ensemble des autres informations et documents à caractère économique, social et financier en un rapport unique.

La rapporteure Mme Marie-France Lecuir notait alors dans son rapport ⁽¹⁾ : « *Cet article est très important, car il oblige l'employeur à mener une politique d'égalité claire et ce dans la plupart des entreprises, puisque dans celles où il n'existe pas de comités d'entreprise, les délégués du personnel seront destinataires du rapport. L'obligation de fournir des éléments d'information à la fois précis, détaillés et chiffrés et l'indication des raisons pour lesquelles telle ou telle politique a pu ou n'a pas pu être conduite ont pour conséquence logique qu'il sera très difficile d'en rester au stade des déclarations d'intention. (...) ».*

Néanmoins, cette disposition a paru insuffisante. L'article 38 de la loi n° 89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion l'a modifiée pour faire de la transmission de ce rapport une soumission pour avis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

Par ailleurs, la loi du 9 mai 2001 a introduit dans l'article L. 432-3-1 du code du travail la notion d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

b) La loi du 9 mai 2001 a introduit dans le code du travail l'exigence d'une base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés

Près de vingt ans après le vote de la loi de 1983, l'enthousiasme du début des années quatre-vingt est quelque peu retombé, comme l'atteste le constat établi par Mme Catherine Génisson, rapporteure au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales dans son rapport sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ⁽²⁾ : « *Elaboré dans la moitié des cas seulement, inutilisé parce qu'inutilisable la plupart du temps, ce rapport n'offre au mieux qu'une photographie statique, figée, sans analyse ni commentaires de données collectées sans fil conducteur* ».

C'est la raison pour laquelle l'article 1^{er} de la loi du 9 mai 2001 vise à préciser que l'analyse qui figure dans ce rapport est effectuée « *sur la base d'indicateurs pertinents* ».

Selon le rapport précité, « *ces indicateurs devraient permettre la réalisation d'analyses s'inscrivant dans la durée, retraçant des évolutions jusque là impossibles à discerner (...)* ». L'article 3 de cette même loi prévoit par ailleurs que ces indicateurs sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

(1) Rapport (n° 1268) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par Mme Marie-France Lecuir. Les mots sont soulignés par Mme Marie-France Lecuir.

(2) Rapport (n° 2220) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Même ainsi, cependant, la loi n'a pas eu les effets attendus.

Sans doute ces indicateurs pertinents ont-ils vu le jour. Aujourd'hui, ces éléments figurent à l'article D. 432-1 du code du travail, qui résulte du décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001.

Cet article précise que les indicateurs pertinents « *comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et, le cas échéant, des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir* ».

Ces indicateurs sont ensuite énumérés, en un classement en quatre catégories principales :

– conditions générales d'emploi (effectifs, durée et organisation du travail, données sur les congés, données sur les embauches et les départs, positionnement dans l'entreprise, promotions) ;

– rémunérations (éventail des rémunérations, rémunération moyenne mensuelle, nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations) ;

– formation (répartition par catégorie professionnelle et par type d'action, nombre moyen d'heures d'actions de formation) ;

– conditions de travail (répartition par poste de travail selon l'exposition à des risques professionnels et la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches).

Mais le bilan de 2005 ressemble étrangement à celui de 2001... Le rapport de la délégation aux droits des femmes du Sénat sur cette question ⁽¹⁾ consacre certains développements aux « *pratiques et jugements concernant le rapport de situation comparée* ». Il estime que dans 60 % des entreprises, le rapport de situation comparée n'a jamais été écrit depuis 2002. La proportion d'entreprises dans lesquelles le rapport est écrit évolue peu dans le temps : 30 % en 2002, 35 % en 2003 et 32 % en 2004.

Néanmoins, le même rapport note que la rédaction du rapport de situation comparée fait l'objet d'une application variable selon le profil de l'entreprise.

(1) Rapport d'information (n° 103, 2004-2005) fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat sur les résultats du sondage téléphonique sur la situation professionnelle des femmes au titre du bilan de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par Mme Gisèle Gautier.

Les pratiques et les jugements concernant le rapport de situation comparée

« Dans 60 % des entreprises, le rapport de situation comparée n'a jamais été écrit depuis 2002. La proportion d'entreprises dans lesquelles le rapport est écrit évolue peu dans le temps : 32% en 2004, 30 % en 2002 et 35 % en 2003.

« Précisons toutefois que la rédaction du rapport de situation comparée fait l'objet d'une application variable selon le profil de l'entreprise. Si, dans l'ensemble, 32 % des DRH déclarent qu'il a été rédigé en 2004 dans leur entreprise, ils sont 58 % dans les entreprises où les négociations spécifiques ont lieu tous les ans. En revanche, ils ne sont que 26 % dans celles où aucune négociation spécifique n'a jamais eu lieu.

« Au total, ce sont 25 % des entreprises dans lesquelles le rapport a été écrit tous les ans depuis l'entrée en vigueur de la loi. A nouveau, les entreprises les plus respectueuses de la loi sur la tenue des négociations le sont sur la question du rapport. En effet, dans 53 % des entreprises au sein desquelles des négociations spécifiques ont eu lieu tous les ans, un rapport a également été produit annuellement. En revanche, dans 70 % des entreprises où aucune négociation spécifique n'a eu lieu depuis 2002, aucun rapport n'a été écrit en trois ans.

« Parmi les entreprises qui ont rédigé au moins une année un rapport de situation, 87% l'ont transmis au comité d'entreprise. Ce taux progresse en fonction de la taille de l'entreprise et atteint 98% pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. La transmission du rapport semble plus fréquente en interne qu'en externe. En effet, 60 % des entreprises envoient ce rapport à l'inspection du travail. Le respect de cette disposition de la loi est encore une fois corrélé à la taille de l'entreprise.

« L'ensemble des indicateurs utilisés pour la rédaction du rapport sont jugés pertinents par une majorité des DRH interrogés, à l'exception des données en matière d'embauches et de départs (46 % jugent ce dernier critère pertinent, contre 53 % qui pensent le contraire). L'indicateur le plus pertinent aux yeux des DRH a trait à la rémunération effective (80 % le jugent pertinent).

« Enfin, notons que ces indicateurs sont portés à la connaissance des salariés dans 48 % des cas. Les entreprises de plus grande taille apparaissent plus respectueuses sur ce point précis du dispositif issu de la loi Génisson : les salariés peuvent ainsi avoir connaissance des indicateurs dans 62 % des entreprises de plus de 1 000 salariés. »

Extrait du rapport d'information (n° 103, 2004-2005) fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat sur les résultats du sondage téléphonique sur la situation professionnelle des femmes au titre du bilan de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par Mme Gisèle Gautier.

2. La détermination de nouveaux « indicateurs pertinents » permettant d'apprécier la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Le présent article 5 propose de faire figurer dans l'article L. 432-3-1 du code du travail une mention selon laquelle le rapport de situation comparée doit, par l'analyse et les indicateurs qu'il propose, permettre d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de « *conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale* ».

On ne reviendra pas plus longuement, à ce stade, sur l'importance qu'il y a à favoriser aujourd'hui cette conciliation, comme on l'a vu dans la présentation générale.

Comme le prévoit l'exposé des motifs du présent projet, des « indicateurs pertinents », dont l'existence est déjà prévue par la rédaction actuelle de l'article L. 432-3-1 du code du travail, seront déterminés par voie réglementaire.

Préalablement à l'intervention d'un décret, un groupe de travail sera constitué au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à cette fin.

Ces indicateurs auront eux-mêmes vocation, aux termes de la rédaction aujourd'hui en vigueur de l'article L. 432-3-1 du code du travail, à reposer sur des « éléments chiffrés » définis par voie réglementaire.

*

La commission a examiné un amendement de précision rédactionnelle de Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson a précisé qu'en droit communautaire plusieurs termes sont utilisés en matière d'égalité professionnelle : on parle de « conciliation », d'« articulation » ou encore de « concordance » avec la vie privée, mais c'est le terme « articulation » qui semble le mieux adapté.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement, car ce terme est trop flou et incertain juridiquement et d'ailleurs un amendement à venir de Mme Catherine Génisson a précisément retenu le terme de « conciliation ».

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann, défendu par **Mme Martine Billard**, visant à intégrer à l'objectif de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale la notion de vie personnelle.

Mme Martine Billard a soutenu l'amendement en précisant qu'il s'agit d'étendre la notion de responsabilité familiale à l'ensemble de la vie personnelle.

Mme Anne-Marie Comparini a également approuvé l'amendement en indiquant qu'il faut élargir la notion de responsabilité familiale par exemple à la charge d'ascendants.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable, considérant que la responsabilité familiale prend précisément en compte, notamment, la charge des ascendants.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint, défendu par **Mme Catherine Génisson**, tendant à inclure l'embauche dans la liste des éléments à prendre en considération par le rapport de situation comparé visé à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Mme Catherine Génisson a précisé que la discrimination à l'embauche, bien que souterraine, reste importante et qu'il est donc nécessaire d'y remédier en prévoyant un certain nombre d'indicateurs permettant de la déterminer donc de la combattre.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement dans la mesure où l'embauche est déjà visée à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 5 sans modification.

Après l'article 5

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la commission a *rejeté* un amendement de Mme Muguette Jacquaint, défendu par **Mme Catherine Génisson**, relatif aux règles d'information des représentants du personnel en cas de licenciement pour motif économique.

Article 6

Prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'établissement d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Cet article vise, selon l'expression de l'exposé des motifs du présent projet, à « *intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans le dispositif actuel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* ». Il s'agit de permettre aux entreprises souhaitant élaborer un tel dispositif de bénéficier d'un soutien de l'Etat également dans le cas où ce dispositif vise à mettre en œuvre des actions destinées à faciliter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1. Le dispositif existant de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Ce dispositif a été introduit par l'article 95 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale à l'article L. 322-7 du code du travail.

Certaines entreprises souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.

Cet article permet à ces entreprises de bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan, c'est-à-dire d'une prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif résultent du décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003.

Aux termes de ce décret, l'aide de l'Etat peut porter sur les coûts de conseil externe supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le montant de la prise en charge ne peut excéder 50 % des coûts (plafonnés à 12 500 euros par entreprise en cas de pluralité d'entreprises, et à 15 000 euros pour une entreprise unique). La prise en charge prend la forme de conventions conclues par le préfet avec plusieurs entreprises ou, à condition que son effectif n'excède pas 250 salariés, avec une entreprise unique.

La décision d'attribution d'une aide repose sur la prise en compte de l'intérêt du projet pour la qualité de l'emploi dans l'entreprise ou pour le bassin d'emploi ou le secteur professionnel concerné, ainsi que la situation économique et les effectifs de l'entreprise. L'entreprise doit adresser sa demande, motivée, à l'autorité administrative compétente préalablement à la conception du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur la convention avec l'Etat, est prévue.

L'article 2 du décret du 24 juillet 2003 donne la possibilité au ministre chargé de l'emploi, au préfet de région ou au préfet de conclure avec des organismes professionnels ou interprofessionnels des conventions afin de sensibiliser les entreprises aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ces conventions peuvent prévoir des actions d'information, de communication et d'animation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que des actions de capitalisation, d'évaluation, de diffusion et de transfert de bonnes pratiques. L'Etat peut prendre en charge jusqu'à 70 % du coût global de ces actions.

2. L'intégration au dispositif existant des actions visant à faciliter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cet article propose d'intégrer au diagnostic (et autres études préalables) établis en vue de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « *des préconisations en matière d'égalité professionnelle, intégrant des mesures favorisant l'articulation entre la vie professionnelle et la parentalité (gestion des temps, services aux familles)* » – selon les termes de l'exposé des motifs du projet.

La modification de l'article L. 322-7 telle qu'elle est proposée au **II** du présent article vise à inclure dans les objectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences bénéficiant du dispositif de soutien présenté plus haut la mise en œuvre d'« *actions visant à faciliter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale* ».

Il s'agit d'une précision, la liste des objets des actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences étant déjà précédée du mot « notamment » et ne pouvant donc être considérée comme limitative.

Par coordination, le **I** du même article modifie l'intitulé de la section II du chapitre II du titre II du livre III du code du travail, qui ne contient qu'un seul article, cet article L. 322-7 du code du travail. Cet intitulé ne visait jusqu'ici que les « *aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi* ». La modification proposée à l'article L. 322-7 explique aisément que cette section II soit désormais dédiée aux « *aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et à la conciliation de l'emploi et de la parentalité* ». La référence aux accords sur l'emploi tombe, puisqu'elle n'a pas lieu d'être dans le cadre des actions visant à faciliter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*

Suivant l'avis favorable du rapporteur, la commission a *adopté* un amendement rédactionnel de Mme Anne-Marie Comparini.

Elle a *rejeté* un amendement de coordination de Mme Marie-Jo Zimmermann, défendu par **Mme Anne-Marie Comparini**, relatif à la prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

La commission a *adopté* l'article 6 ainsi modifié

Après l'article 6

La commission a examiné un amendement de Mme Martine Billard faisant bénéficier les femmes en contrat à durée déterminée des mêmes protections en cas de rupture de leur contrat de travail que celles dont bénéficient les femmes en

contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 122-25-2 du code du travail.

Mme Martine Billard a précisé qu'il s'agit là aussi de transposer le droit communautaire en accordant aux femmes enceintes embauchées en contrat à durée déterminée la même protection que celle dont bénéficient les femmes recrutées dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Trop souvent, l'embauche en contrat à durée déterminée d'une femme enceinte constitue une discrimination indirecte.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement : l'échéance d'un contrat à durée déterminée ne peut être assimilée à un licenciement et cet amendement semble susceptible de décourager l'embauche de jeunes femmes en contrat à durée déterminée. Il dépasse d'ailleurs la portée de l'arrêt *Jimenez Melgar* du 4 octobre 2001 de la Cour de justice des communautés européennes, qui considère que le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée d'une femme enceinte n'est pas assimilable à un licenciement – interdit – de femme enceinte, sauf s'il est justement motivé par cet état de grossesse. Dans ce dernier cas, et seulement dans ce cas, il est considéré comme discriminatoire.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, elle a également *rejeté* un amendement de Mme Muguette Jacquaint, défendu par **Mme Catherine Génisson**, visant à limiter l'usage du travail à temps partiel.

Elle a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint, défendu par **Mme Catherine Génisson**, protégeant notamment du licenciement les salariés qui refusent de se voir imposer un contrat de travail à temps partiel en cas de diminution de l'activité au-dessous de la durée légale du travail.

Mme Catherine Génisson a précisé qu'il s'agit de mieux encadrer le recours au temps partiel.

Le rapporteur s'y étant déclaré défavorable, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article 7

Aide de l'Etat au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption dans les petites entreprises

Cet article institue une aide de l'Etat destinée aux petites et moyennes entreprises (moins de cinquante salariés), pour leur permettre de pourvoir plus aisément au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption. Cette aide repose sur le même principe qu'une aide récemment instituée dans le but de faciliter le remplacement des salariés en formation dans les petites entreprises.

1. L'inspiration : l'article L. 322-9 du code du travail, introduit par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

L'article 6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 a introduit dans le code du travail un article L. 322-9 aux termes duquel, « *afin d'assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide calculée sur la base du salaire minimum de croissance pour chaque personne recrutée dans ce but ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du livre I^{er}* ».

Cet article renvoie pour son application à un décret en Conseil d'Etat ⁽¹⁾.

Cet article, comme le rappelle le rapport de M. Jean-Paul Anciaux ⁽²⁾, constituait un élément de réponse à un diagnostic porté sur l'état du système de la formation professionnelle en France, selon lequel les salariés des petites et moyennes entreprises bénéficient moins d'actions de formation que les salariés des grandes entreprises. Il correspondait en même temps au souci exprimé par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (et en particulier à l'article 13 relatif à la formation continue dans les petites et moyennes entreprises et les entreprises artisanales).

2. La double vocation du dispositif proposé

L'objectif poursuivi par le présent article est différent, mais la méthode est la même.

Cet objectif est double. D'une part, il vise à aider les plus petites entreprises à pourvoir au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption. Comme le précise l'exposé des motifs du projet, « *les petites et moyennes entreprises, confrontées à une concurrence toujours importante, rencontrent des difficultés pour anticiper les absences de personnel, notamment celles liées à la maternité ou l'adoption* ».

D'autre part, cet article vise l'objectif de lutte contre les discriminations à l'embauche au détriment des femmes. Selon l'exposé des motifs du projet, il doit « *contribuer à lever un des freins à l'embauche de jeunes femmes* ». Dès lors qu'est prévu un mécanisme de remplacement, le départ éventuel de la salariée ne constituera plus un élément redouté par l'employeur.

(1) Décret n° 2004-1094 du 15 octobre 2004 relatif à l'aide de l'Etat au remplacement des salariés en formation et modifiant le code du travail.

(2) Rapport (n° 1273) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Pour l'ensemble de ces raisons, cet article 7 insère dans le code du travail un nouvel article L. 122-25-2-1 selon lequel « *dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire pour chaque personne recrutée ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du livre I^{er} du présent code pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption* ».

Le parallélisme avec l'article L. 322-9 est important. Si la finalité est différente, dans les deux cas, seules les entreprises de moins de cinquante salariés sont visées.

De même, l'aide est versée indifféremment que la personne soit recrutée ou simplement « mise à disposition », par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs.

Deux différences peuvent toutefois être relevées :

– d'une part, il n'est pas précisé dans le présent article L. 122-25-2-1 que l'aide de l'Etat est calculée sur la base du salaire minimum de croissance : cela s'explique aisément, dans la mesure où il est prévu que l'aide soit versée de manière forfaitaire, ce qui n'était pas le cas de l'aide figurant à l'article L. 322-9 ; c'est un souci de simplicité et d'opérationnalité du dispositif qui a motivé ce choix ;

– d'autre part, l'article L. 122-25-2-1 ne renvoie pas à un décret d'application. Selon les informations transmises par les services du ministère de la parité et de l'égalité professionnelle au rapporteur, il semble en effet qu'un décret simple pourra, en l'espèce, suffire.

L'exposé des motifs du projet évalue l'effort financier résultant de la mise en œuvre de cette mesure à 16 millions d'euros en année pleine, sur la base d'une aide forfaitaire de 400 euros.

La question pourrait se poser d'un détournement éventuel de la vocation originelle de ce dispositif, un « effet d'aubaine » conduisant certaines entreprises à embaucher en remplacement de salariés en congé de maternité ou d'adoption des personnes travaillant à temps partiel, dans le seul but de bénéficier de l'aide forfaitaire de l'Etat. Il pourrait être utile d'anticiper cette difficulté en prévoyant dans le dispositif l'obligation que la personne recrutée ou mise à disposition en remplacement du salarié en congé ait une durée du travail au moins équivalente à celle de celui-ci.

*

La commission a examiné deux amendements de suppression de l'article de Mme Catherine Génisson et Mme Muguette Jacquaint.

Mme Catherine Génisson a indiqué que cet article semble partir d'un bon sentiment puisqu'il impose à l'Etat de verser une prime à l'entreprise dont une salariée part en congé de maternité pour l'aider à pourvoir à son remplacement. En réalité, il s'agit « d'une prime à la femme accouchante » parfaitement discriminante.

Le rapporteur s'est opposé à cet argument en indiquant que le départ en congé de maternité a un coût pour l'entreprise qu'il convient de réduire si l'on ne veut pas pénaliser l'embauche des femmes.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

Elle a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson prévoyant que la mesure d'aide au remplacement des salariées en congé de maternité est applicable en cas de recrutement par contrat de travail à durée déterminée de la personne appelée à la remplacer.

Mme Catherine Génisson a précisé qu'il s'agit de remédier à la dérive actuelle consistant à recourir trop systématiquement aux contrats de travail temporaire.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement car l'article 7 prévoit une aide aux employeurs pour chaque personne recrutée, sans imposer *a priori* la signature d'un type de contrat particulier.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *adopté* un amendement de correction d'une erreur de référence présenté par **le rapporteur**.

La commission a ensuite examiné un amendement du rapporteur visant, dans le cas où une personne unique remplace un salarié en congé de maternité ou d'adoption, à ne verser l'aide forfaitaire de l'Etat que si sa durée de travail est au moins équivalente à celle du salarié remplacé.

Le rapporteur a déclaré qu'il s'agit d'éviter tout effet d'aubaine dans le versement de la prime.

Mme Catherine Génisson a jugé cet amendement intéressant mais a insisté sur le fait qu'il peut conduire à un enrichissement de l'entreprise lorsque aucun accord d'entreprise ou de branche ne prévoit que l'entreprise paie un complément dans le cas d'une rémunération supérieure au salaire de base versé par la Caisse d'allocation familiale.

Le rapporteur a proposé d'expertiser ce dernier point et d'en tirer éventuellement les conséquences lors de la réunion que la commission tiendra en application de l'article 88 du Règlement de l'Assemblée nationale.

La commission a *adopté* l'amendement.

Puis la commission a *adopté* l'article 7 ainsi modifié.

Après l'article 7

Mme Martine Billard a présenté un amendement visant à assimiler les périodes d'absences liées à la maternité à des périodes de travail effectif afin qu'elles puissent, notamment, être prises en compte pour le calcul des droits à retraite.

Considérant que si l'amendement poursuit un objectif louable, il est néanmoins difficile à réaliser, **le rapporteur** s'y est dans un premier temps opposé.

Mme Martine Billard a insisté pour que cet amendement soit pris en compte, au besoin en indiquant que ses modalités d'application seront précisées par décret, en appelant l'attention sur le fait qu'en cas de grossesses difficiles, les femmes sont souvent perdantes.

Mme Catherine Génisson s'est déclarée en accord avec l'argumentation de Mme Martine Billard et a fait valoir que les congés pathologiques constituent une des causes des inégalités entre les hommes et les femmes mises en évidence lors de récents débats préalables à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Elle a ajouté que les grossesses pathologiques sont déjà prises en compte de manière spécifique par la sécurité sociale puisqu'elles ne sont pas remboursées de la même façon.

Le rapporteur a indiqué être sensible à cette question mais a proposé d'expertiser davantage cette mesure dans la perspective de la réunion que la commission tiendra en application de l'article 88 du Règlement et a invité en conséquence Mme Martine Billard à retirer son amendement.

Mme Martine Billard a *retiré* l'amendement.

La commission a ensuite examiné un amendement présenté par Mme Martine Billard visant à interdire tout licenciement ou sanction d'un salarié à la suite de harcèlement sexuel ou sexiste.

Mme Martine Billard a indiqué vouloir ainsi à la fois renforcer la législation protectrice existante et se mettre en conformité avec le droit communautaire pour mieux protéger les femmes mais également les hommes.

Le rapporteur a concédé qu'il s'agit d'une question complexe, mais s'est opposé à cet amendement en considérant que la directive du 23 septembre 2002 sur le harcèlement sexuel a été transposée en droit interne, que le régime de la charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel est déjà aménagé dans un sens favorable aux victimes et que la prévention du harcèlement sexuel au sein de

l'entreprise est déjà assurée de manière particulièrement importante en France, même s'il est vrai qu'il convient de distinguer harcèlement sexuel et harcèlement sexiste. En tout état de cause, le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes n'est pas le cadre requis pour cet amendement.

Mme Martine Billard a néanmoins maintenu son amendement, dans le but de renforcer le droit existant.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 8

Majoration de l'allocation de formation des salariés pour favoriser la garde d'un enfant pendant une période de formation hors du temps de travail

Cet article institue une majoration de l'allocation de formation versée au salarié lorsque celui-ci engage des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation hors de son temps de travail. A ce titre, elle s'inscrit dans le cadre légal des actions de formation telles qu'elles sont prévues à l'article L. 932-1 du code du travail. Cette majoration correspondait à une demande des partenaires sociaux formulée dans la lettre paritaire en date du 7 juillet 2004.

1. Le dispositif de versement d'une allocation de formation tel qu'il résulte de l'article L. 932-1 du code du travail

L'article 10 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a modifié les dispositions du chapitre II du titre III du livre neuvième du code du travail consacré au plan de formation de l'entreprise.

Désormais, ce chapitre comporte un unique article L. 932-1 dont le III prévoit, notamment, que « *les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail (...) donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.* »

Le même article précise que pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

2. La majoration de l'allocation de formation afin de faciliter la garde des enfants, réponse à une demande des partenaires sociaux

La majoration de l'allocation de formation constitue une réponse à l'un des éléments mentionnés dans la lettre paritaire adressée par les partenaires

sociaux à la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle le 7 juillet 2004. Cette lettre se donnait pour objet d'accompagner l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour aborder les « *points relevant de la seule compétence de l'Etat et (...) identifiés comme étant nécessaires à la mise en œuvre de certaines dispositions* » de l'accord ou « *constituant une entrave au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle* ».

En matière de formation professionnelle, cette lettre demandait l'adoption de mesures législatives permettant notamment « *à un accord de branche de majorer de 10 % le montant de l'allocation de formation lorsqu'un salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Les règles sociales et fiscales applicables à l'allocation de formation doivent être applicables à cette majoration* ».

Cette demande doit se lire à l'aune de l'article 7 de l'accord du 1^{er} mars 2004, selon lequel « *l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications* ».

Or il est vrai que suivre une formation requiert parfois une disponibilité importante, en raison des contraintes de mobilité géographique, ce qui peut mal s'accommoder des impératifs de la vie familiale.

Le présent article 8, en procédant à l'ajout d'un nouvel alinéa à la fin du III de l'article L. 932-1, constitue presque un décalque de la lettre puisqu'il pose que « *lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail* ». Cette rédaction est toutefois plus favorable que celle figurant dans la lettre paritaire puisqu'elle vise une majoration d'« au moins » 10 % – ce qui semble donc signifier que ce taux n'est qu'un plancher.

Une deuxième phrase précise que « *cette majoration ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale* » : cette formule constitue la reprise de celle qui figure déjà dans l'article L. 932-1 applicable à l'allocation de formation et répond ainsi au souhait exprimé par les partenaires sociaux.

*

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements : le premier de Mme Catherine Génisson prévoyant la suppression de la majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation et son remplacement par une indemnité pour garde d'enfants ; le second du rapporteur, introduisant une précision rédactionnelle.

Mme Catherine Génisson a souligné que l'article 8, pour intéressant qu'il est, peut se révéler contreproductif dans la mesure où il risque de constituer une charge financière supplémentaire en particulier pour les petites entreprises et qu'il eût été intéressant de « sécuriser » ce dispositif à leur avantage.

Le rapporteur s'est opposé à l'amendement de Mme Catherine Génisson en soulignant que l'article 8 ne fait que reprendre les dispositions contenues dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, adopté à l'unanimité par les partenaires sociaux, auxquels il convient de faire confiance dans ce domaine.

La commission a *rejeté* l'amendement de Mme Catherine Génisson et *adopté* celui du rapporteur.

La commission a *adopté* l'article 8 ainsi modifié.

Article 9

Extension du champ d'application du « crédit d'impôt famille » pour faciliter l'accès à la formation des salariés revenant d'un congé parental d'éducation et changeant d'employeur

Cet article vise les situations dans lesquelles un salarié, au retour de congé parental, change d'employeur, et souhaite bénéficier d'un accès à la formation. Ce dispositif particulier s'inscrit dans l'ensemble des mesures destinées à favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle.

1. Favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle

On ne reviendra pas ici sur les développements consacrés à l'attachement des partenaires sociaux à la relance de la formation professionnelle en faveur des femmes (voir le commentaire de l'article 8).

Il convient néanmoins de mentionner deux mesures récemment adoptées dans le cadre de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, qui rejoignent l'inspiration du présent article. Ces deux mesures constituaient la transposition de dispositifs compris dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes :

– l'article 133 de la loi de programmation pour la cohésion sociale a ouvert le droit, au bénéfice de toute femme salariée reprenant son activité à l'issue d'un congé de maternité, et de toute femme ou de tout homme reprenant son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation, à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Cet entretien doit permettre au salarié, au moment de la reprise de son activité, de procéder, en accord avec son employeur, à un ajustement entre ses besoins et souhaits et ceux de l'entreprise ;

– l’article 134 a ouvert la possibilité à des accords de branche de prévoir les conditions dans lesquelles la période d’absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d’éducation à plein temps est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l’ancienneté. Cela afin de permettre, en particulier, au salarié qui le souhaite de se prévaloir du crédit d’heures auquel il peut prétendre au titre de son « *droit individuel à la formation* » (DIF) tel qu’il résulte de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et de bénéficier, le cas échéant, d’une période de professionnalisation telle qu’elle est prévue à l’article L. 982-1 du code du travail.

Il importe en effet de garder présent à l’esprit que ce dernier article ouvre expressément le bénéfice de ces dernières dispositions « *aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental* ».

2. Un nouveau crédit d’impôt

La présente disposition s’inscrit dans le cadre d’une mesure préexistante, le crédit d’impôt prévu à l’article 244 *quater* F du code général des impôts, dit aussi « crédit d’impôt famille ».

Le I de cet article prévoit que les entreprises imposées d’après leur bénéfice réel peuvent bénéficier d’un crédit d’impôt ⁽¹⁾. Cet article prévoyait déjà le bénéfice du crédit d’impôt au profit des dépenses de formation engagées en faveur des salariés de l’entreprise bénéficiant, de manière générale, d’un congé parental d’éducation.

Le présent article 9 est plus précis, puisqu’il tend à faire bénéficier du crédit d’impôt de nouvelles dépenses. Le 2^o du I insère un *c* dans l’article 244 *quater* F, ainsi rédigé : « *c. des dépenses de formation engagées par l’entreprise en faveur de nouveaux salariés recrutés à la suite d’une démission pendant un congé parental d’éducation mentionné à l’article L. 122-28-1 du code du travail, lorsque cette formation débute dans les trois mois qui suivent le terme de ce congé* ».

(1) Ce crédit d’impôt est égal à 25 % de la somme : des dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement d’établissements visés aux deux premiers alinéas de l’article L. 2324-1 du code de la santé publique et assurant l’accueil des enfants de moins de trois ans de leurs salariés ; des dépenses de formation engagées en faveur des salariés de l’entreprise bénéficiant d’un congé parental d’éducation dans les conditions prévues à l’article L. 122-28-1 du code du travail ; des rémunérations versées par l’entreprise à ses salariés bénéficiant d’un congé dans les conditions prévues aux articles L. 122-25-4, L. 122-26 et L. 122-28-1 et aux deux premiers alinéas de l’article L. 122-28-8 du code du travail ; des dépenses visant à indemniser les salariés de l’entreprise qui ont dû engager des frais exceptionnels de garde d’enfants à la suite d’une obligation professionnelle imprévisible survenant en dehors des horaires habituels de travail, dans la limite des frais réellement engagés.

Cette disposition recouvre donc la situation d'un salarié qui change d'entreprise et permet d'éviter que ce changement ne constitue un obstacle à une formation.

La formation doit commencer dans les trois mois qui suivent le terme du congé parental d'éducation : le lien entre le congé et la réorientation qui y est consécutive doit en effet être préservé.

Par coordination, le **1° du I** prévoit que le *c* et le *d* de l'article 244 *quater* F deviennent respectivement *d* et *e*.

Le **II** de l'article précise que cette mesure s'applique aux formations qui commencent à compter de la publication de la loi.

On retrouve, avec cette mesure, l'inspiration des deux articles de la loi de programmation pour la cohésion sociale : la nécessité de faciliter la réorientation du salarié à son retour de congé parental, ainsi que la volonté de favoriser le suivi d'une période de professionnalisation par le salarié à son retour de congé.

*

La commission a *adopté* l'article 9 sans modification.

Article 10

Aménagement de la charge de la preuve au bénéfice des salariées discriminées en raison de leur état de grossesse

Cet article procède à l'aménagement de la charge de la preuve dans la continuité de l'aménagement déjà opéré en matière de discrimination par la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, à l'égard des femmes enceintes.

1. L'aménagement de la charge de la preuve établi par la loi du 16 novembre 2001

En principe, en matière prud'homale, le régime de la preuve est libre : toute preuve est légale et dès lors recevable dès lors qu'elle n'a pas été obtenue par des moyens illicites. En effet, le code du travail ne contient pas de dispositions de procédure spécifiques de portée générale en matière d'administration de la preuve : il convient donc de se référer aux dispositions du nouveau code de procédure civile. Aux termes de l'article 9 de ce code, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Mais la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve en matière de discrimination fondée sur le sexe, a posé le principe selon lequel, en ce domaine, il incombe à « *la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation de l'égalité de traitement* ».

La jurisprudence française en a, la première, tiré les conséquences : par un arrêt en date du 23 novembre 1999, la Cour de cassation a opéré ce renversement de la charge de la preuve au profit du salarié, tout en exigeant de la part de l'employeur qu'il fournisse au juge, pour combattre cette forme de « présomption » de preuve, des éléments « objectifs ».

La loi du 16 novembre 2001 a consécutivement modifié les règles du code du travail, et ce d'une triple façon :

– d'une part, en modifiant les règles contenues dans le titre IV dédié au salaire du livre premier consacré aux conventions relatives au travail dans le code du travail : c'est la loi du 22 décembre 1972 qui avait introduit dans ce titre sur les salaires un chapitre préliminaire relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. La loi du 16 novembre 2001 complète ce chapitre en y insérant un article L. 140-8 selon lequel « *en cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent* » ;

– en effet, d'autre part, la loi de 2001 porte modification du chapitre III du titre II (« contrat de travail ») du livre premier du code du travail, qui avait été inséré dans le code par la « loi Roudy » du 13 juillet 1983 pour y être entièrement consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le premier article de ce chapitre, l'article L. 123-1, pose un certain nombre d'interdictions relatives à des pratiques discriminatoires fondées sur le sexe en matière professionnelle. La loi du 16 novembre 2001 y a inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Le renversement de la charge de la preuve apparaît donc clairement : en cas de litige relatif à l'égalité professionnelle en matière de rémunération, le salarié ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation dans l'entreprise qui s'estime victime d'une discrimination présentera des éléments de fait à l'appui de sa requête. C'est ensuite à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination. Par ailleurs, le rôle du juge n'est plus limité à ces éléments, puisqu'il peut ordonner toute mesure d'instruction qu'il juge utile ;

– enfin, la loi de 2001 introduit en conséquence la même exigence dans l'article L. 122-45 dont elle porte rédaction globale, qui définit la notion de discrimination (de manière générale, donc non exclusivement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes). Cet article est le premier d'une section VII

intitulée « Discriminations », qui prend place dans le chapitre II (« Règles propres au contrat de travail ») du titre II du livre I^{er} du code du travail. Le régime de la charge de la preuve y figure dans des termes similaires à ceux de l'article L. 123-1.

2. L'intervention de la directive du 23 septembre 2002 rend nécessaire d'étendre l'aménagement de la charge de la preuve aux cas de discrimination en raison de l'état de grossesse

Aux termes de l'article 3 de la directive du 15 décembre 1997, le champ d'application de la règle relative à l'aménagement de la charge de la preuve comprend les salariés bénéficiaires de la protection instituée par la directive 92/85 du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, lorsqu'il y a discrimination fondée sur le sexe.

Or l'article 2 de la directive du 19 octobre 1992 définit les personnes auxquelles ses dispositions s'appliquent comme les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes qui informent l'employeur de leur état conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Par ailleurs, le troisième alinéa du 7. de l'article 2 de la directive 76/207 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 professionnelles, et les conditions de travail, résulte d'une modification apportée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002 (qui a procédé à une nouvelle rédaction globale de l'article 2). Cet alinéa dispose désormais que « *tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination au sens de la présente directive* ».

Le jeu combiné de ces deux dispositions conduit à soumettre les discriminations à raison de l'état de grossesse de la salariée au même régime de la preuve que les discriminations fondées sur le sexe, telles qu'elles sont définies à l'article L. 123-1 du code du travail.

Enfin, le 1. de l'article 8 de la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) n° 183 relative à la protection de la maternité – à ce jour non ratifiée par la France – dispose que la salariée enceinte discriminée en raison de son état de grossesse doit bénéficier d'un aménagement de la charge de la preuve : « *Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5 [le congé de maternité ou le congé en cas de maladie ou de complications], ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur* ».

Etendre le nouveau régime de la preuve tel qu'il a été inscrit dans le code du travail en 2001 aux discriminations en raison de l'état de grossesse de la salariée présente donc le double avantage de permettre une mise en conformité avec les directives communautaires et de rendre possible la ratification par la France de la convention de l'OIT n° 183.

3. Les modifications apportées à l'article L. 123-1 du code du travail par le présent article

Pour des raisons de coordination juridique évidentes, il convenait de procéder à la fois à la modification des dispositions de l'article L. 122-45 et de l'article L. 123-1 du code du travail, puisque chacun de ces deux articles détaille le régime de la preuve applicable en cas de discrimination.

L'insertion de la mention de la discrimination à raison de l'état de grossesse à l'article L. 122-45 du code du travail est effectuée par l'article 2 du présent projet.

C'est la raison pour laquelle le présent article ne vise que l'article L. 123-1 du code du travail.

Les **1° et 2°** introduisent la référence à l'état de grossesse dans le troisième alinéa (*b*) de l'article L. 123-1, qui vise les refus d'embaucher une personne, de prononcer une mutation, de résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié.

Le **3°** procède à la même insertion dans le quatrième alinéa (*c*) qui vise l'ensemble des mesures en matière notamment de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Le **4°** vise expressément l'alinéa relatif à la charge de la preuve, en y intégrant la référence à l'état de grossesse.

Il est donc notable (mais, dans le même temps, inévitable) que l'inclusion de la discrimination en raison de l'état de grossesse dans le régime de la charge de la preuve s'accompagne d'une consécration de la discrimination en raison de l'état de grossesse, qui jusqu'ici ne figurait pas en tant que telle dans l'article définissant les discriminations.

Dès lors que la discrimination en raison de l'état de grossesse se trouve ainsi consacrée, une question encore se pose : à l'image de l'ensemble des discriminations, ne conviendrait-il pas d'en faire mention également dans le code pénal, de sorte que, par parallélisme, elle se trouve soumise au même régime pénal et que sa violation entraîne, le cas échéant, l'application des mêmes peines ?

La commission a *adopté* deux amendements du **rapporteur**, le premier de nature rédactionnelle et le second visant à introduire l'état de grossesse dans la liste des discriminations pénalement sanctionnées.

La commission a *adopté* l'article 10 ainsi modifié.

Article 11

Droit à demander des dommages-intérêts en cas d'inobservation de dispositions relatives à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants

Cet article tend faire bénéficier les salariés en congé pour maladie de leur enfant, de présence parentale ou d'adoption internationale du droit à se prévaloir de dommages-intérêts en cas d'inobservation par l'employeur des dispositions réglementant ces congés dans le code du travail.

1. Le dispositif prévu à l'article L. 122-30 du code du travail

L'article L. 122-30 du code du travail prévoit que « *l'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-7 peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement* ».

Les articles L. 122-25 à L. 122-28-7 représentent presque l'intégralité des dispositions de la section V, relative à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants, du chapitre II (« Règles propres au contrat de travail ») du titre II du livre I^{er} du code du travail, à deux exceptions près :

– d'une part, un certain nombre de dispositions finales (en particulier le renvoi à un décret en Conseil d'Etat pour l'application de certaines dispositions) ;

– d'autre part, les articles L. 122-28-8, L. 122-28-9 et L. 122-28-10 : l'article L. 122-28-8 pose les conditions de prise d'un congé non rémunéré par le salarié en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge ; l'article L. 122-28-9 réglemente les conditions dans lesquelles un salarié peut prétendre à un congé ou à un travail à temps partiel lorsque son enfant est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave (il s'agit du congé dit « de présence parentale »). L'article L. 122-28-10 fixe les conditions de prise d'un congé non rémunéré pour le salarié qui, en vue de l'adoption d'un enfant, se rend à l'étranger ou dans un département ou un territoire d'outre-mer (le congé dit « d'adoption internationale »).

En pratique, l'article L. 122-30 permet donc à tout salarié de demander le versement de dommages-intérêts auprès du juge des référés en cas d'inobservation par l'employeur des dispositions du code du travail relatives au congé de maternité ou d'adoption (définis à l'article L. 122-26) ou de celles relatives au congé parental d'éducation (défini à l'article L. 122-28-1).

En revanche, était exclu du bénéfice de ces dispositions tout salarié ayant droit à un congé pour maladie ou accident de l'enfant, de présence parentale ou d'adoption internationale.

2. La nécessité de remédier à un défaut de coordination juridique

Ce défaut de coordination, qui n'est pas justifié par des raisons de fond, rend nécessaire une intervention du législateur.

C'est l'objet du présent article 11, qui remplace, dans l'article L. 122-30 du code du travail, la référence à l'article L. 122-28-7 par la référence à l'article L. 122-28-10, de façon à étendre le champ d'application de l'article L. 122-30 en prenant en compte dans l'énumération les articles L. 122-28-8, L. 122-28-9 et L. 122-28-10.

Il convient de noter que le législateur a déjà agi il y a quelques semaines sur cette même question. Lors de la première séance du jeudi 14 avril 2005 à l'Assemblée nationale, à l'occasion de la discussion de la proposition de loi de M. Yves Nicolin, Mme Michèle Tabarot et plusieurs de leurs collègues portant réforme de l'adoption, un amendement présenté par Mme Patricia Adam et les membres du groupe socialiste tendait à faire mention des dispositions de l'article L. 122-28-10 dans l'article L. 122-30 du code du travail. Finalement, le Gouvernement a repris cette initiative sous la forme d'un amendement plus global, correspondant à la rédaction du présent article 11 – à laquelle s'ajoute le renvoi à un décret pour l'application de ces dispositions. L'amendement a été adopté. Il reste donc à déterminer le texte – le présent projet ou la proposition de loi portant réforme de l'adoption – qui procédera, en définitive, à une modification qui, sur le fond, semble répondre à une préoccupation commune.

Un dernier point ne semble pas tranché. Il vise la portée de l'article L. 122-30. L'exposé des motifs du projet paraît lui conférer une portée globale, selon laquelle cet article permettrait « *à tout salarié de demander le versement de dommages-intérêts en cas d'inobservation par l'employeur des dispositions relatives [aux différents congés concernés]* » : ce qui recouvrirait une acception très générale des dommages-intérêts.

Or une appréciation restrictive de la lettre de l'article L. 122-30 pourrait laisser penser au contraire que l'attribution de dommages-intérêts n'est possible que dans le cadre bien défini d'un licenciement, ces dommages-intérêts venant « *en sus de l'indemnité de licenciement* ».

Il est vrai que, quelle que soit l'interprétation retenue, la difficulté de coordination juridique évoquée plus haut subsiste. Il reste qu'une explication de la ministre en séance publique permettrait de lever cette ambiguïté.

*

La commission a *adopté* l'article 11 sans modification.

Après l'article 11

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint, défendu par **Mme Catherine Génisson**, visant à permettre aux représentants du personnel de s'opposer à la mise en place d'horaires à temps partiel.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article 12

Garantie pour les salariés au retour d'un congé de maternité ou d'adoption d'un droit à l'indemnité de congés payés

Cet article, tirant les conséquences d'une jurisprudence de la Cour de cassation en date du 2 juin 2004, consacre le droit à l'indemnité de congés payés pour les salariés à leur retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

1. Le dispositif indemnitaire prévu à l'article L. 223-11 du code du travail pour la durée des congés payés

Tout salarié qui prend ses congés payés bénéficie, aux termes des règles de droit commun du droit du travail, d'une rémunération pendant cette période. Celle-ci peut être calculée selon deux méthodes, la plus favorable devant être appliquée au salarié, puisque l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler : soit donc la rémunération « habituelle » est maintenue ; soit le salarié demande à percevoir le dixième des sommes perçues pendant la période de référence : il s'agit de l'indemnité dite « de congés payés ».

Ce dernier type de calcul est établi en application des dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail. Aux termes du premier alinéa de cet article, « *l'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 223-2 [soit les « congés payés » de trente jours ouvrables, donc cinq semaines minimum, par année] est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence* ».

Cette période de référence est définie à l'article L. 223-7 du code du travail selon lequel « *la période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année* ».

2. La distinction entre congés payés et congés de maternité aux termes de l'arrêt de la Cour de cassation en date du 2 juin 2004

La question s'est posée de l'incidence du congé de maternité sur la prise des congés payés.

En l'espèce, une salariée avait demandé à prendre ses congés payés à son retour de congé de maternité, ce que lui avait refusé son employeur. La Cour de cassation, par un arrêt en date du 2 juin 2004, a rappelé que « *les congés annuels doivent être pris au cours d'une période distincte du congé de maternité* ». Dès lors, était légalement justifié le jugement du conseil de prud'hommes qui, ayant constaté que l'employeur avait mis sa salariée dans l'impossibilité de prendre le solde de ses congés payés après son congé de maternité et avant son départ en congé parental, avait alloué à cette dernière des indemnités de congés payés et des dommages-intérêts.

Il s'agissait dans ce cas d'une situation où la période de prise de congés de la salariée était encore ouverte.

Mais il devrait en être de même également lorsque le congé de maternité englobe toute la période des congés payés fixée dans l'entreprise, et que cette dernière période est donc, en théorie, achevée. Cela résulte d'un arrêt *Merino-Gomez* de la Cour de justice des communautés européennes en date du 18 mars 2004, selon lequel la salariée doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, même si celui-ci coïncide avec la période fixée dans l'entreprise pour l'ensemble du personnel. Cela rejoint d'ailleurs la jurisprudence de la Cour de cassation posant la distinction entre les deux types de congés.

3. La consécration du droit aux indemnités de congés payés au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Le présent article vise à tirer les conséquences de ces jurisprudences en insérant dans le code du travail un nouvel article L. 223-11-1, aux termes duquel :

– soit une disposition conventionnelle rend possible un report des congés payés au-delà de la période de référence pour la prise des congés dans l'entreprise (telle qu'elle est définie à l'article L. 223-7 du code du travail). Dans ce cas, d'une certaine façon, le problème de la « concurrence » entre congé payé et congé de maternité ne se pose pas : il est résolu, en amont, par l'organisation de la juxtaposition des deux congés et donc des deux régimes indemnitaires distincts y afférents ;

– soit aucune disposition conventionnelle destinée à éviter la juxtaposition n'a été prévue dans l'entreprise : dès lors, lorsque ce cas se pose, il est important, conformément à la jurisprudence visée plus haut, de prévoir que le droit à congés payés subsiste et que donc, selon la formule retenue par l'article L. 223-11-1, « *l'indemnité prévue au premier alinéa de l'article L. 223-11 est également due aux salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption* ».

Peut-être conviendrait-il toutefois d'aller au-delà de cette rédaction en ne prévoyant pas seulement la compensation financière des congés payés non pris du fait d'un congé de maternité qui coïnciderait avec la période de congés payés, mais aussi le report de droit de ces congés et, partant, leur prise effective.

Sans doute la jurisprudence, tant nationale que communautaire, n'a-t-elle pas tranché expressément cette question.

L'arrêt précité de la Cour de justice des communautés européennes sanctionne seulement le refus du report des congés payés dans un cas où leur rachat n'avait pas été proposé.

Toutefois, certains attendus de l'arrêt, notamment le 30. sur le droit au repos effectif excluant le rachat des congés payés sauf en cas de départ de l'entreprise, conduisent effectivement à penser que la rédaction du gouvernement est en retrait de l'exigence communautaire.

*

La commission a examiné en discussion commune un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann visant à permettre aux salariés de retour de congés de maternité ou d'adoption de bénéficier de leur période de congés payés sans que l'employeur puisse s'y opposer et un amendement de Mme Martine Billard tendant au même but, **Mme Martine Billard** défendant les deux amendements.

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* l'amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann dont la rédaction paraît plus appropriée.

Mme Martine Billard a *retiré* son amendement et cosigné celui de Mme Marie-Jo Zimmermann.

La commission a *adopté* l'article 12 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 12

Prolongation du congé parental au-delà des trois ans de l'enfant

La commission a examiné un amendement présenté par **M. Francis Vercamer** visant à donner la possibilité aux salariés de prolonger leur congé parental au-delà des trois ans de l'enfant de manière à favoriser notamment le suivi de la scolarité des enfants.

Le rapporteur a relevé qu'il s'agit certes d'un amendement intéressant mais s'y est dit néanmoins opposé en considérant qu'il reviendra à la conférence sur la famille, qui doit se réunir prochainement sur ce thème, de reconsidérer l'ensemble du dispositif du congé parental d'éducation.

La commission a *adopté* l'amendement.

Article additionnel après l'article 12

Exclusion de l'effectif de l'entreprise des salariés remplaçant des personnes en congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation

La commission a examiné un amendement présenté par le rapporteur visant à exclure de l'effectif de l'entreprise les salariés remplaçant des personnes en congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Le rapporteur a précisé qu'il s'agit ainsi d'éviter des « effets de seuil ».

Mme Martine Billard a fait remarquer que si l'intention est louable en matière de congé maternité, il n'en est pas de même pour le congé parental d'éducation.

La commission a *adopté* l'amendement.

Article additionnel après l'article 12

Prise en compte de la période d'absence du salarié du fait d'un congé de maternité ou d'adoption pour la détermination du droit individuel à la formation

La commission a examiné un amendement de Mme Anne-Marie Comparini, présenté par **M. Francis Vercamer**, visant à prendre en compte la période d'absence du salarié du fait d'un congé de maternité ou d'adoption pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Mme Anne-Marie Comparini a ajouté que cet amendement est en cohérence avec une directive européenne qui ne considère pas ces périodes d'absence comme une rupture de l'activité.

Le rapporteur s'est opposé à cet amendement car le droit individuel à la formation a déjà fait l'objet d'un compromis dans l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

La commission a *adopté* l'amendement.

Titre II du projet de loi

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson visant à modifier l'intitulé du titre II du projet de loi.

Mme Catherine Génisson a estimé que le terme de parentalité, actuellement utilisé dans le titre, est trop restrictif et qu'il convient donc de lui substituer l'expression plus adaptée de « responsabilité familiale ». Par ailleurs, elle a indiqué être disposée à rectifier son amendement pour substituer, en cohérence avec un amendement présenté précédemment, au terme « conciliation »

le mot « articulation » qui rend mieux compte de la situation des femmes, le mot « conciliation » traduisant de surcroît une forme d'acceptation implicite de la situation actuellement vécue par les femmes.

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* l'amendement sans la rectification proposée par son auteur.

TITRE III ACCÈS DES FEMMES À DES INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET JURIDICTIONNELLES

Avant l'article 13

Mme Catherine Génisson a défendu un amendement de Mme Muguette Jacquaint tendant à assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les instances professionnelles et les instances de décisions visées dans le code du travail. Un tel dispositif, valable dans tous les secteurs d'activité, est d'autant plus intéressant que l'on constate que l'égalité entre les femmes et les hommes progresse plus rapidement de façon générale à mesure que les femmes siègent plus nombreuses dans les lieux de représentation et de décision.

Le rapporteur a émis un avis défavorable au triple motif que la rédaction de l'amendement est imparfaite car trop générale, que la disposition envisagée s'écarte de la philosophie initiale du projet de loi et que la loi du 9 mai 2001 contient d'ores et déjà de nombreuses mesures répondant à cette préoccupation.

Mme Catherine Génisson s'est inscrite en faux sur ce dernier point. Rapporteuse de cette proposition de loi, elle n'avait pu que constater l'opposition des syndicats qui n'avait pas permis d'aboutir à l'adoption d'un dispositif sur ce sujet sensible.

Après que **le rapporteur** a maintenu son avis défavorable, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article 13

Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques

Cet article vise à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques. Ce dispositif s'inscrit, ainsi que l'exposé des motifs du projet de loi le précise, dans la démarche plus globale de labellisation d'entreprises exemplaires. Il vise également, à plus long terme, à favoriser la nomination des représentants de l'Etat au sein de ces instances dans le même souci de mixité.

1. Le contexte : une démarche globale incitative de labellisation des entreprises les plus exemplaires

L'institution du « label égalité » vise à « *valoriser l'égalité et la mixité professionnelles au cœur de l'entreprise comme de l'administration* » et à constituer « *la marque distinctive qui reconnaîtra l'exemplarité des entreprises, associations et administrations qui se sont engagées résolument sur la voie de l'égalité professionnelle* », selon les termes de la présentation établie par le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle.

Le « label égalité » a été inscrit au mois de mars 2004 dans la Charte pour l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'issue, notamment, d'une concertation entre les organisations syndicales et patronales et l'Etat.

Il est délivré pour trois ans par un organisme d'accréditation, l'AFAQ AFNOR (Association française pour le management et l'amélioration de la qualité Association française de normalisation) Certification. Celui-ci dispose d'un délai de six mois pour instruire le dossier.

Après avoir vérifié la conformité des pièces au cahier des charges, l'AFAQ AFNOR Certification apprécie la prise en compte par l'entreprise des éléments de la démarche à travers l'examen de la conformité au cahier des charges de labellisation.

L'instruction du dossier se déroule en deux temps :

– d'une part, l'organisme de labellisation procède, par voie d'audit, à l'analyse du dossier de candidature ;

– d'autre part, après analyse des documents, l'auditeur rédige un rapport d'instruction, soumis à la commission de labellisation.

La décision de l'AFAQ AFNOR Certification est prise après avis (à la majorité) d'une commission composée de cinq représentants de l'Etat, cinq représentants des syndicats salariés représentatifs et cinq représentants des organisations patronales.

Les critères de la labellisation

Le cahier des charges du label égalité comprend une vingtaine de critères qui s'articulent autour de trois champs :

- Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, évaluées en tenant compte :

- de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants ;

- des opérations de communication interne, adaptées à la taille de l'entreprise, pour promouvoir la mixité et l'égalité ;

- de la signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle.

- La gestion des ressources humaines et le management, laquelle s'apprécie au regard :

- des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue ;

- de l'analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, afin d'établir des objectifs de progression ;

- de la politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision, tel le comité de direction.

- La prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel. Sont évaluées plus particulièrement l'aménagement des horaires, l'organisation et les conditions de travail et les modalités de départ et de retour de congé de maternité ou de congé parental.

Le 24 mars a été décerné officiellement le label égalité à une dizaine d'entreprises lors d'une cérémonie devant le Conseil économique et social : PSA Peugeot Citroën, EADS, Airbus, Eurocopter, Space Transportation, Matra Electronique, Cabinet Barbin, Eaux de Paris, Services funéraires de la Ville de Paris. Cette remise va de pair avec une étape à Paris du « tour de France de l'égalité » (après Rennes, Orléans, Lille, Caen, Strasbourg), qui réunit l'ensemble des acteurs du monde économique, et constitue de ce point de vue une initiative sans précédent.

Les entreprises publiques peuvent recevoir le label égalité. Elles sont donc, à l'image de toute entreprise, invitées à mener des actions y concourant. Le présent projet, tout en s'inscrivant dans cette logique commune aux entreprises privées et publiques, tend à inciter ces dernières à aller plus loin encore.

2. La question des organes dirigeants des entreprises publiques

L'article 13 vise expressément, ainsi qu'il résulte de l'exposé des motifs, à « *favoriser parallèlement une évolution réelle de la mixité dans les organes dirigeants des entreprises publiques* ».

Il a pour objet de permettre en cinq ans « *la suppression de l'écart de représentation entre les sexes pour la nomination de personnalités qualifiées, proposées par les départements ministériels de tutelle* ».

A cet effet, cet article porte modification de l'article 5 de la loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

Cet article vise à préciser la composition du conseil d'administration ou du conseil de surveillance des plus grands établissements publics. Les membres de ces conseils sont de trois ordres : des représentants de l'Etat nommés par décret ; des personnalités « qualifiées » ; des représentants élus des salariés.

Les personnalités « qualifiées » sont définies par le 2° de cet article comme des personnalités choisies « *soit en raison de leur compétence technique, scientifique ou technologique, soit en raison de leur connaissance des aspects régionaux, départementaux ou locaux des activités en cause, soit en raison de leur connaissance des activités publiques et privées concernées par l'activité de l'entreprise, soit en raison de leur qualité de représentants des consommateurs ou des usagers, nommées par décret pris, le cas échéant, après consultation d'organismes représentatifs desdites activités* ».

L'article 13 prévoit que l'ensemble de ces personnalités sont désormais désignées de sorte que soit assurée « *une représentation équilibrée des femmes et des hommes* ».

Un objectif chiffré est dans le même temps déterminé : l'écart de représentation entre les sexes dans la catégorie doit être supprimé dans un délai de cinq ans à compter de la publication de la présente loi.

Ce délai est le même que le délai imposé pour la suppression des écarts salariaux. Il correspond au souci d'un effacement aussi rapide que possible des distorsions existantes.

L'exposé des motifs du projet de loi annonce que « *pour ce qui concerne les représentants de l'Etat nommés au sein de ces instances, le rééquilibrage de la proportion des hommes et des femmes résultera de la démarche volontaire entamée par le ministre chargé de la fonction publique, dont l'objectif est de favoriser la promotion des femmes dans l'encadrement supérieur. Cette évolution sera appréciée au travers des nominations effectuées par chaque département ministériel concerné* ».

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Muguette Jacquaint, défendu par **Mme Catherine Génisson**, visant à étendre le principe d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques aux trois catégories d'administrateurs et non plus seulement aux « personnalités qualifiées ».

La commission a ensuite *adopté* un amendement de coordination du rapporteur.

Puis la commission a *adopté* l'article 13 ainsi modifié.

Après l'article 13

La commission a examiné un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann, défendu par **Mme Anne-Marie Comparini**, visant à préciser l'objectif à atteindre en termes de parité dans les conseils d'administration des sociétés anonymes.

Après que **le rapporteur** a émis un avis défavorable, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article additionnel après l'article 13

Respect de la proportion d'hommes et de femmes dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel

Puis, la commission a examiné un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann, défendu par **Mme Martine Billard**, visant à ce que les listes électorales pour les élections des délégués du personnel respectent la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral.

Reprenant l'exemple de la mise en place de la parité en politique, **Mme Martine Billard** a déclaré que pour n'être pas parfait, le système proposé est cependant le seul susceptible de faire évoluer le nombre de femmes élues parmi les délégués du personnel. Dans le monde du travail comme en politique, un coup de pouce est nécessaire, au risque sinon que rien ne change.

Le rapporteur a émis un avis défavorable.

Mme Françoise de Panafieu a demandé au rapporteur de regarder de près l'amendement, estimant en effet que la situation des femmes dans le monde du travail est très largement à mettre en regard de leur faible représentation dans les instances syndicales et au sein des conseils d'administration.

Après que **le rapporteur** a renouvelé son avis défavorable, la commission a *adopté* l'amendement cosigné par Mmes Martine Billard, Anne-Marie Comparini, Cécile Gallez, Catherine Génisson, Danièle Hoffman-Rispal, Geneviève Levy, Françoise de Panafieu et Béatrice Vernaudo.

Article additionnel après l'article 13

Respect de la proportion d'hommes et de femmes dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués des comités d'entreprise

La commission a *adopté* un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann, également cosigné par Mmes Martine Billard, Anne-Marie Comparini, Cécile Gallez, Catherine Génisson, Danièle Hoffman-Rispal, Geneviève Levy, Françoise de Panafieu et Béatrice Vernaudon, visant à ce que les listes électorales pour les élections du comité d'entreprise respectent la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral.

Article additionnel après l'article 13

Parité dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques visées à l'article 5 de la loi du 26 juillet 1983

La commission a *adopté* un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann, également cosigné par Mmes Martine Billard, Anne-Marie Comparini, Cécile Gallez, Catherine Génisson, Danièle Hoffman-Rispal, Geneviève Levy, Françoise de Panafieu et Béatrice Vernaudon, précisant l'objectif à atteindre en matière de composition des conseils d'administration et de surveillance des établissements visés par l'article 5 de la loi du 26 juillet 1983.

Article additionnel après l'article 13

Parité dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques visées à l'article 6 de la loi du 26 juillet 1983

La commission a ensuite examiné un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann précisant l'objectif à atteindre en matière de composition des conseils d'administration et de surveillance des entreprises relevant de l'article 6 de la loi précitée.

M. Francis Vercamer a attiré l'attention des commissaires sur la nécessité qu'il y a, au-delà de l'intention louable de favoriser une représentation plus équitable des femmes et des hommes dans les conseils d'administrations, à être actionnaire de l'entreprise pour avoir le droit de prétendre à être membre de son conseil d'administration.

Mme Martine Billard a indiqué que le but de l'amendement est moins de parvenir à la parité entre les femmes et les hommes au sein des conseils d'administration que d'aboutir à une représentation plus équilibrée des deux sexes au sein de ces organes.

En réponse à une question de **Mme Catherine Génisson**, **le rapporteur** a indiqué que les conseils d'administrations visés sont composés de trois collègues : les personnalités qualifiées, les représentants des salariés et les représentants de l'Etat. Le projet de loi, dans son article 13, ne prévoit la mise en place d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes que pour les personnalités qualifiées. En effet, le gouvernement estime que l'Etat n'a pas à s'immiscer dans le choix fait par les salariés de leurs représentants au conseil d'administration. Et pour ce qui est des représentants de l'Etat, le gouvernement estime que la diffusion de bonnes pratiques, sous l'égide du ministre de la fonction publique, vaut mieux que l'adoption de mesures législatives.

Après que **Mme Catherine Génisson** a douté de l'efficacité du dispositif pour mettre fin à un système de cooptation masculine et que **le rapporteur** a émis un avis défavorable, la commission a *adopté* l'amendement cosigné par Mmes Martine Billard, Anne-Marie Comparini, Catherine Génisson, Danièle Hoffman-Rispal, Geneviève Levy, Françoise de Panafieu et Béatrice Vernaudon.

Article 14

Parité dans les élections prud'homales

Cet article vise à favoriser la parité dans les conseils de prud'hommes, dans la continuité d'un processus déjà engagé, avec un certain succès, depuis quelques années. Un dispositif comparable figurait en effet déjà dans la loi du 9 mai 2001, et a pu être mis en œuvre lors des dernières élections prud'homales, en décembre 2002, avec des résultats certains, qui cependant peuvent encore être renforcés.

1. L'inspiration : le dispositif établi à l'article 12 de la loi du 9 mai 2001

L'article 12 de la loi du 9 mai 2001 prévoyait déjà que « *pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations présentant des listes de candidats [devraient] faire en sorte de présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral selon les modalités propres à favoriser la proportion du pourcentage de femmes élues* ».

Il comportait par ailleurs une seconde phrase relative à la présentation par le gouvernement d'un rapport d'évaluation au Parlement sur la mise en œuvre de cet objectif ainsi que les moyens permettant d'atteindre, pour les scrutins ultérieurs, une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes.

Cet article trouve son origine dans un amendement présenté par M. Gérard Cornu au Sénat, lors de la première lecture de la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la fin de l'année 2000.

Sur le fond, lors de l'examen de cette initiative en deuxième lecture à l'Assemblée nationale, celle-ci a été bien accueillie. La rapporteure au fond, Mme Catherine Génisson, faisait observer dans son rapport qu'il n'y avait « *pas d'obstacle constitutionnel à l'introduction de la parité dans les élections professionnelles par voie législative* », rappelant, en particulier, que « *les mesures de discrimination positive sont de longue date admises par le Conseil constitutionnel dans le champ professionnel* » et ajoutant même : « *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* ».

Sur la forme néanmoins, la rédaction initiale semblait perfectible. Finalement, le texte – qui allait, au final, être retenu –, figurant dans un amendement proposé par le gouvernement, reçut le soutien de la rapporteure.

Cette rédaction reposait sur des propositions effectuées par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui, comme le rappelait la secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, Mme Nicole Péry, lors de la discussion en deuxième lecture devant l'Assemblée nationale, avait évoqué deux étapes : pour 2002, la réduction d'un tiers du déficit actuel ; pour 2007, un nombre de femmes conforme à la réalité du corps électoral.

Alors que, lors de la deuxième lecture devant le Sénat, celui-ci choisit de modifier le dispositif proposé en supprimant la première phrase, au motif que celle-ci serait dépourvue de caractère normatif, Mme Nicole Péry insista : « *Je tiens particulièrement à ces dispositions qui sont les conclusions émises par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, où siègent l'ensemble des partenaires sociaux. J'ai souhaité ce dialogue social et je respecterai les conclusions qui m'ont été remises* ».

Le présent article se place, de ce point de vue, dans la continuité des efforts entrepris, conformément à l'annonce faite par Mme la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, Mme Nicole Ameline, lors de son discours du 24 juillet 2002 : « (...) *les partenaires sociaux seront prochainement engagés à veiller à une représentation équilibrée des deux sexes dans les élections prud'homales* (...) ».

2. L'état des lieux : des avancées certaines, des progrès possibles

Le rapport d'évaluation mentionné par l'article 12 de la loi du 9 mai 2001 est aujourd'hui seulement sur le point d'être publié.

Sans doute, ainsi qu'il résulte des informations contenues dans l'annexe explicative « jaune » du projet de loi de finances pour 2005, relative aux états des crédits qui concourent aux actions en faveur des droits des femmes, le service des

droits des femmes et de l'égalité du ministère de la parité et de l'égalité professionnelle a-t-il lancé un appel à projets pour la réalisation d'une étude sur la place des femmes dans les conseils de prud'hommes – étude achevée début 2004 par l'institut de recherches économiques et sociales, qui doit servir de fondement à la rédaction du rapport.

Aux termes de cette étude, il s'avère que depuis les élections de décembre 2002, près d'un quart des juges des prud'hommes, salariés et employeurs, sont des femmes, alors que lors des élections précédentes, moins d'un conseiller sur cinq était une femme : la féminisation a ainsi progressé de 31 % depuis le scrutin précédent.

Selon l'annexe « jaune » précitée, *« la progression, inégale selon les sections, reflète encore une fois une répartition des sièges globalement défavorable pour les sections aux corps électoraux les plus féminisés, répartition particulièrement pénalisante pour le collège salarié. Elle est la plus forte dans les sections d'encadrement (+ 49 %) et industrie (+ 41 %), et la plus faible dans la section activités diverses (+ 14 %). Cette dernière section n'en est pas moins la plus féminisée en termes de magistrats : un tiers des mandats de conseillers revient aux femmes. Les sections les plus masculines restent l'industrie et l'encadrement (avec respectivement 82 % et 80 % de conseillers hommes). »*

Les tableaux présentés ci-après détaillent ces résultats.

***Répartition des mandats de conseillers prud'hommes
entre les hommes et les femmes, par section, 1997 et 2002,
collège salarié et employeurs, et progression 1997/2002***

(en %)

	Industrie	Commerce	Activités diverses	Encadrement	Agriculture	Total Sièges
Total sièges 1997	3 829	3 850	2 565	2 851	1 395	14 490
Elues	498	786	761	391	239	2 675
% de femmes	13	20,4	29,7	13,7	17,1	18,5
Total sièges 2002	3 526	3 970	2 858	2 986	1 249	14 589
Elues	644	1 028	967	610	296	3 545
% de femmes	18,3	25,9	33,8	20,4	23,7	24,3
Progression 1997/2002	+ 40,8 %	+ 27 %	+ 13,8 %	+ 48,9 %	+ 38,6 %	+ 31 ,4 %

**La place des femmes à l'issue des élections générales prud'homales de 2002
(détail par section des élus)**

Collège	Section	Sièges	Hommes	Femmes	Pourcentage
SAL	Industrie	1 764	1 448	316	17,91
SAL	Commerce	1 986	1 358	628	31,62
SAL	Agriculture	629	436	193	30,68
SAL	Activités diverses	1 430	763	667	46,64
SAL	Encadrement	1 496	1 155	341	22,79
Total salarié		7 305	5 160	2 145	29,36
EMP	Industrie	1 762	1 434	328	18,62
	Commerce	1 984	1 584	400	20,16
	Agriculture	620	517	103	16,61
	Activités diverses	1 428	1 128	300	21,01
	Encadrement	1 490	1 221	269	18,05
Total employeur		7 284	5 884	1 400	19,22
Total général		14 589	11 044	3 545	24,30

Notes : Ces chiffres sont basés sur la remontée d'information des préfectures (au 18/12/2002) avant recours contentieux et éventuelles annulations.

Le différentiel de siège entre le collège employeur et le collège salarié s'explique par l'absence de liste dans certaines sections.

Source : annexe explicative « jaune » du projet de loi de finances pour 2005, relative aux états des crédits qui concourent aux actions en faveur des droits des femmes.

3. Le présent article reconduit dans son esprit comme dans sa lettre le dispositif antérieur, à quelques nuances près

Le présent dispositif reprend presque mot pour mot les termes de la première phrase de l'article 12 de la loi du 9 mai 2001, avec néanmoins deux différences :

– d'une part, l'objectif annoncé n'est plus quantifié. Autant, dans le cadre de la loi du 9 mai 2001, la diminution de l'écart entre les listes et le corps électoral devait être d'un tiers par rapport au précédent scrutin, autant seul le principe de la diminution est retenu par la nouvelle rédaction ;

– d'autre part, l'objectif final annoncé dans la rédaction de l'article 12 de la loi du 9 mai 2001 consistait à « favoriser la progression du pourcentage de femmes élues ». Dans le présent texte, il s'agit de « favoriser la progression du pourcentage d'élus du sexe le moins représenté ».

La commission a examiné un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann, défendu par **Mme Catherine Génisson**, visant à faire progresser la féminisation des conseils de prud'hommes en obligeant à une réduction quantifiée de l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté et sa part dans le corps électoral, égale à un tiers de l'effectif.

Mme Catherine Génisson a estimé que l'amendement poursuit les objectifs inscrits dans la loi du 9 mai 2001.

Après que **le rapporteur** a émis un avis défavorable et que **M. Francis Vercamer** s'est interrogé sur la compatibilité de cet amendement avec un amendement précédemment adopté par la commission, celle-ci a *adopté* l'amendement cosigné par Mmes Martine Billard, Anne-Marie Comparini, Catherine Génisson, Danièle Hoffman-Rispal, Geneviève Levy, Françoise de Panafieu et Béatrice Vernaudon.

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

TITRE IV

ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

Article 15

Égalité dans l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Il serait erroné de considérer que l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage est aujourd'hui réservé aux hommes. Les inégalités en cette matière ne sont pas toujours considérables. Elles sont, en tout état de cause, malgré tout trop nombreuses, quel que soit le domaine observé : formation professionnelle initiale ou continue, ou apprentissage, comme l'atteste la présentation générale. C'est la raison pour laquelle cet article, en se plaçant dans le cadre nouveau des compétences décentralisées en matière de formation professionnelle, tend à réaffirmer l'objectif de parité en ces matières également. Il s'inscrit donc dans la continuité des efforts déjà engagés dans cette voie.

1. Des avancées déjà réalisées dans la voie de l'égalité entre femmes et hommes en matière de formation professionnelle

Certains efforts ont déjà été réalisés. Deux exemples récents l'attestent.

– l'article 26 de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui institue un dispositif de remontée d'information, à des fins statistiques, des organismes collecteurs vers l'Etat, prévoit que ces organismes devront transmettre des données physiques et comptables relatives aux actions qu'ils contribuent à financer et des données agrégées sur les bénéficiaires de ces actions. La discussion

de cet article en séance publique au cours de la première lecture devant l'Assemblée nationale a été l'occasion de l'adoption d'un amendement de M. Bernard Depierre tendant à préciser que les données agrégées en question doivent également être « sexuées ».

– l'article 32 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, dans la perspective de la relance tant quantitative que qualitative de l'apprentissage – qui constitue l'un des objectifs principaux de cette loi –, ouvre la possibilité à l'Etat, aux régions, aux chambres consulaires, à une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés de « *conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage* ». Au regard des objectifs arrêtés, ces contrats doivent indiquer les moyens mobilisés par les parties.

Parmi les objectifs assignés expressément aux contrats d'objectifs et de moyens figure notamment la promotion du soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation.

Une circulaire de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale n° 2005/04 en date du 17 février 2005 détaille les conditions de la mise en place des contrats d'objectifs et de moyens. Elle précise, concernant la promotion du soutien à l'initiative pédagogique et à l'expérimentation, qu'au contrat d'objectifs et de moyens pourra être assigné l'objectif de soutien aux actions innovantes conduisant à l'amélioration des conditions de l'apprentissage notamment pour « *les jeunes filles sur les métiers vers lesquels elles ne s'orientent pas (ou ne sont pas orientées) traditionnellement et qui rencontrent souvent des difficultés de recrutement* ».

2. Poursuivre ces efforts dans le cadre renouvelé des compétences en matière de formation professionnelle issu de la loi de décentralisation d'août 2004

La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales a, entre autres modifications, conféré à la région une entière compétence en matière de formation professionnelle, venant parachever une évolution amorcée par les lois du 7 janvier 1983, du 20 décembre 1993 et du 27 février 2002.

Cette réforme a été l'occasion, notamment, de modifier substantiellement la rédaction des articles L. 214-12 et L. 214-13 du code de l'éducation.

- Aux termes de la nouvelle rédaction du premier alinéa de l'article L. 214-12 du code de l'éducation, la région « *définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle* ». Il s'agissait, par cette rédaction nouvelle plus ramassée de l'article, de faire disparaître toute référence à des compétences résiduelles de l'Etat en matière de formation professionnelle.

Dans ce cadre, la région organise notamment, ainsi qu'il résulte désormais de la rédaction du troisième alinéa du même article, « *des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation* ».

Le **I** du présent article 15 vise à préciser que ces actions sont organisées « *en favorisant un accès plus équilibré des femmes et des hommes* ».

Ces actions, comme il résulte de la fin de l'article L. 214-12, sont des actions de formation permettant l'acquisition des qualifications mentionnées à l'article L. 900-3 du code du travail. Elles visent également à accueillir les candidats du ressort de la région, ainsi que ceux ne résidant pas sur le territoire de celle-ci afin de ne priver aucun candidat d'une formation.

- Aux termes d'une nouvelle rédaction issue de la loi du 13 août 2004, le premier alinéa de l'article L. 214-13 du code de l'éducation dispose que « *la région adopte le plan régional de développement des formations professionnelles [PRDFP] et s'assure de sa mise en œuvre. Ce plan a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation* ».

Le PRDFP a été créé par la loi quinquennale relative à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993. Dans un premier temps limité aux filières destinées aux jeunes, il a ensuite été étendu aux adultes par la loi relative à la démocratie de proximité du 27 février 2002. La nouvelle rédaction proposée par la loi du 13 août 2004 vise à accroître la valeur prescriptive du PRDFP en faisant du plan non plus un catalogue d'« orientations », mais un instrument de « programmation » à moyen terme et en précisant que la région doit non seulement élaborer le plan, mais également s'assurer de sa mise en œuvre.

Le **1° du II** vise à préciser que le PRDFP doit dans le même temps assurer « *un équilibre des femmes et des hommes dans chacune de ces filières de formation* ».

- La première phrase du premier alinéa du II de l'article L. 214-13 dispose désormais que « *le plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi* ».

Le **2° du II** vise à préciser que le PRDFP doit également veiller à « *assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les formations* ».

Il faut noter qu'en pratique, le PRDFP fait déjà place, dans certains cas, à cet objectif de mixité accrue de la formation professionnelle. C'est ainsi par exemple que le PRDFP pour les années 2004 à 2008 de la région Centre a défini cinq actions prioritaires, qui correspondent à cinq groupes de travail (carte des formations ; service de proximité pour l'acquisition des savoirs de base ; dispositif d'insertion des jeunes ; formation dans les secteurs sanitaire et social ; service

public au conseil professionnel de proximité). Un sixième groupe de travail a été également créé : il porte de manière transversale sur la question de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le but que soit intégrée cette dimension aux travaux de chacun des cinq autres groupes.

• Enfin, le V de l'article L. 214-13 du code de l'éducation ouvre la possibilité à l'Etat, aux régions, aux organisations représentatives des milieux socio-professionnels ainsi qu'aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail (les associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, ou ASSEDIC) de conclure des « *contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi* », étant précisé que ces contrats peuvent être annuels ou pluri-annuels.

Le 3° du II de l'article 15 vise à préciser que « *ces contrats déterminent, notamment, les objectifs qui concourent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers préparés par les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue* ».

Une certaine cohérence est ainsi établie avec les objectifs assignés par ailleurs aux nouveaux contrats d'objectifs et de moyens par la circulaire précitée du 17 février 2005. Cette cohérence est d'autant plus importante que les contrats d'objectifs et de moyens peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats visés à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

*

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* un amendement rédactionnel de Mme Anne-Marie Comparini.

Puis, la commission a examiné un amendement de précision rédactionnelle de Mme Catherine Génisson.

Mme Catherine Génisson a indiqué qu'elle soutient les mesures contenues dans l'article 15 du projet de loi à la condition que l'objectif en matière de formation professionnelle ne soit pas celui d'un accès plus équilibré pour les femmes et pour les hommes mais d'un égal accès à ces dispositifs.

Après que **le rapporteur** s'en est remis à la sagesse de la commission, celle-ci a *adopté* l'amendement cosigné par Mmes Martine Billard, Anne-Marie Comparini, Cécile Gallez, Catherine Génisson, Danièle Hoffman-Rispal, Geneviève Levy et Béatrice Vernaudon.

La commission a ensuite *adopté* quatre amendements rédactionnels du rapporteur.

Puis elle a *adopté* l'article 15 ainsi modifié.

Après l'article 15

M. Francis Vercamer a présenté un amendement tendant à donner une priorité aux travailleurs à temps partiel pour l'attribution des emplois à temps plein devenant vacants ou créés par l'entreprise.

Le rapporteur ayant rappelé qu'il n'est pas opportun d'ouvrir l'ensemble de la réflexion sur le temps partiel dans le projet de loi, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article additionnel après l'article 15

Formation à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le rapporteur a présenté un amendement complétant l'article L. 900-5 du code du travail afin que les personnels concourant à la formation professionnelle soient formés aux règles de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et contribuent dans l'exercice de leur activité à favoriser cette égalité.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur.

Puis, la commission a **adopté** l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

*

En conséquence, et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes – n° 2214.

TABLEAU COMPARATIF

—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
—	—	—
	Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
	TITRE I ^{ER}	TITRE I ^{ER}
Code du travail	SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION
Livre I ^{er}		
Conventions relatives au travail		
Titre II		
Contrat de travail	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}
Chapitre II		
Règles propres au contrat de travail		
Section 5		
Protection de la maternité et éducation des enfants		
<i>Art. L. 122-26.</i> - La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de	L'article L. 122-26 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :	Sans modification

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après le date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

.....

« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant les congés prévus au présent article et à leur issue, cette rémunération est majorée, à l'issue de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »

Article 2

Article 2

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

Section 7

Discriminations

Art. L. 122-45. - Aucune

personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, 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 en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

.....

Au premier alinéa de l'article L. 122-45 du code du travail, après les mots : « notamment en matière de rémunération, », sont insérés les mots : « de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions » et après les mots : « de sa situation de famille », sont insérés les mots : « ou de son état de grossesse ».

Sans modification

Article 3

Article 3

I.- Après l'article L. 132-12-1 du code du travail, il est inséré un article L. 132-12-2 ainsi rédigé :

I. – Alinéa sans modification

« *Art. L. 132-12-2.* - Les négociations prévues au premier alinéa de l'article L. 132-12 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base du rapport prévu au sixième alinéa de l'article L. 132-12.

« *Art. L. 132-12-2.* - La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 132-12 vise également ...

... L. 132-12.

« A défaut d'initiative de la partie

« A ...

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative mentionnée à l'article L. 132-2.

« L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, selon les dispositions de l'article L. 132-10. En l'absence de transmission d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord, contenant les propositions des parties en leur dernier état, une commission mixte paritaire est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail, en application du deuxième alinéa de l'article L. 133-1, afin que s'engage ou se poursuive la négociation prévue au premier alinéa du présent article.

« Lors de l'examen annuel prévu au 8° de l'article L. 136-2, la commission nationale de la négociation collective établit le bilan de l'application de ces mesures. »

II.- A l'article L. 133-5 du code du travail, il est inséré un 9° *bis* ainsi rédigé :

Art. L. 133-5. - La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-7 et L. 132-17, des dispositions concernant :

... hommes, la négociation s'engage dans ...

...
représentative au sens de l'article L. 132-2.

Amendements n°s 14 et 15

« L'accord ...

... L. 132-10. En l'absence de *dépôt* d'un accord ou de *transmission* d'un procès-verbal de désaccord *auprès de cette autorité*, contenant ...

... mixte est réunie ...

... article.

Amendements n°s 16 et 17

« Une commission mixte est réunie dans les mêmes conditions si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Amendement n° 18

Alinéa sans modification

II.- Non modifié

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi;

.....

« 9° *bis* La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article L. 132-12-2 ; ».

III.- Les dispositions du 9° *bis* de l'article L. 133-5 du code du travail entreront en vigueur à compter d'un an après la publication de la présente loi.

Article 4

I.- Après l'article L. 132-27-1 du code du travail, il est inséré un article L. 132-27-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 132-27-2.- Les négociations sur les salaires effectifs prévues au premier alinéa de l'article L. 132-27 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport prévu au premier alinéa de l'article L. 432-3-1.

« A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens des articles L. 132-2 et L. 132-19.

III.- Les ...

... après la *promulgation* de la présente loi.

Amendement n° 19

Article 4

I. – Alinéa sans modification

« Art. L. 132-27-2.- Alinéa sans modification

Alinéa sans modification

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

« Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties. »

II.- Une conférence nationale sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes établira, sur la base d'un rapport élaboré par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, un bilan à mi-parcours de l'application de la présente loi.

« Les ...

... parties. *Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que l'employeur a 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. »*

Amendement n° 20

II.- Une ...

... professionnelle entre les femmes et les hommes, un bilan ...

... l'application des articles L. 132-12-2 et L. 132-27-2 du code du travail.

Amendements n°s 21 et 22

« A cet effet, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes procède à l'élaboration d'outils méthodologiques permettant de mesurer les écarts de rémunération et de les recenser, en tenant compte des différents parcours professionnels et secteurs d'activité. Un décret, pris après avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fixe la liste de ces outils au plus tard six mois après la promulgation de la présente

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Livre IV</p> <p>Les groupements professionnels, la représentation des salariés, l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale</p> <p>Titre III</p> <p>Les comités d'entreprise</p> <p>Chapitre II</p> <p>Attributions et pouvoirs</p> <p><i>Art. L. 432-3-1.</i> - Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur</p>	<p>—</p> <p>Au vu du bilan effectué à cette occasion, le Gouvernement pourra présenter au Parlement, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution assise sur les salaires, et applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'ouverture des négociations prévues à l'article L. 132-27-2 du code du travail.</p> <p>Le Gouvernement présentera, six ans après la promulgation de la présente loi, un rapport d'évaluation au Parlement, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.</p> <p>TITRE II</p> <p>CONCILIATION DE L'EMPLOI ET DE LA PARENTALITÉ</p> <p>Article 5</p> <p>Au premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, les mots : « conditions de travail et de rémunération effective » sont remplacés par les mots : « conditions de travail, de rémunération effective et de conciliation entre l'activité professionnelle et</p>	<p>—</p> <p><i>loi.</i></p> <p>Amendement n° 23 Alinéa sans modification</p> <p>Le Gouvernement présentera, six ans après la promulgation de la présente loi, un rapport d'évaluation au Parlement, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle <i>entre les femmes et les hommes.</i></p> <p>Amendement n° 21</p> <p>TITRE II</p> <p>CONCILIATION DE L'EMPLOI ET DE L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE</p> <p>Amendement n° 34</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

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 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, 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'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir 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 que les membres du comité d'entreprise.

l'exercice de la responsabilité familiale ».

.....

Article 6

Article 6

I.- Le titre de la section 2 du chapitre II du titre II du livre III du code du travail est remplacé par le titre suivant : « Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et à la conciliation de l'emploi et de la parentalité ».

I. – Non modifié

Section 2

Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi

Art. L. 322-7. -

Les entreprises, dont l'effectif maximal est fixé par décret, qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment

II.- Au dernier alinéa de l'article L. 322-7 du code du travail, après les mots : « à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois », sont insérés les mots : « ou des actions visant à faciliter l'égalité professionnelle

II.- Au ...

favorisant l'égalité ... actions

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif d'appui permettra la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan dans des conditions définies par décret.</p>	<p>entre les femmes et les hommes, en particulier grâce à des mesures améliorant la conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, ».</p>	<p>... familiale, ». Amendement n° 24</p>
<p>Livre IX De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie</p>	<p>Article 7 Après l'article L. 122-25-2 du code du travail est inséré un article L. 122-25-2-1 ainsi rédigé : « <i>Art. L. 122-25-2-1.- Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire pour chaque personne recrutée ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre I^{er} du livre I^{er} du présent code pour remplacer un ou plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption. »</i></p>	<p>Article 7 Alinéa sans modification « <i>Art. L. 122-25-2-1.- Dans ...</i> ... titre II du d'adoption. » Amendement n° 25 « <i>Cette aide n'est versée, dans le cas où une personne unique remplace le salarié en congé, qu'à la condition que la personne recrutée ou mise à disposition ait une durée de travail au moins équivalente à celle du salarié remplacé. »</i></p>
<p>Titre III Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation</p>	<p>Article 8</p>	<p>Article 8</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Chapitre II</p> <p>Du plan de formation de l'entreprise <i>Art. L. 932-1. - I. - Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.</i></p> <p>.....</p>	<p>Le III de l'article L. 932-1 du code du travail est complété par un cinquième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Cette majoration ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« Lorsqu'un ...</p> <p>... travail. <i>Pour l'application de la législation de sécurité sociale,</i> cette majoration ...</p> <p>... sociale. »</p> <p>Amendement n° 27</p>
<p>Code général des impôts</p>		
<p>Livre premier</p>		
<p>Assiette et liquidation de l'impôt</p>		
<p>Première Partie</p>		
<p>Impôts d'État</p>		
<p>Titre premier</p>	<p>Article 9</p>	<p>Article 9</p>
<p>Impôts directs et taxes assimilées</p>		
<p>Chapitre IV</p>		
<p>Dispositions communes aux impôts et taxes, revenus et bénéficiaires visés aux chapitres I à III</p>		
<p><i>Art. 244 quater F. - I. - Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel peuvent bénéficier d'un</i></p>	<p>L'article 244 <i>quater</i> F du code général des impôts est ainsi modifié :</p>	<p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>crédit d'impôt égal à 25 % de la somme :</p> <p>.....</p> <p>c. Des rémunérations versées par l'entreprise à ses salariés bénéficiant d'un congé dans les conditions prévues aux articles L. 122-25-4, L. 122-26 et L. 122-28-1 et aux deux premiers alinéas de l'article L. 122-28-8 du code du travail ;</p> <p>d. Des dépenses visant à indemniser les salariés de l'entreprise qui ont dû engager des frais exceptionnels de garde d'enfants à la suite d'une obligation professionnelle imprévisible survenant en dehors des horaires habituels de travail, dans la limite des frais réellement engagés.</p> <p>.....</p>	<p>1° Le <i>c</i> et le <i>d</i> deviennent respectivement le <i>d</i> et le <i>e</i> ;</p> <p>2° Il est inséré un <i>c</i> ainsi rédigé : « <i>c.</i> des dépenses de formation engagées par l'entreprise en faveur de nouveaux salariés recrutés à la suite d'une démission pendant un congé parental d'éducation mentionné à l'article L. 122-28-1 du code du travail, lorsque cette formation débute dans les trois mois qui suivent le terme de ce congé ; ».</p> <p>II.- Les dispositions du <i>c</i> de l'article 244 <i>quater</i> F du code général des impôts s'appliquent aux formations qui commencent à compter de la publication de la présente loi.</p>	<p>Article 10</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Code du travail</p>	<p>Article 10</p>	<p>Article 10</p>
<p><i>Art. L. 123-1.</i> - Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :</p> <p>.....</p> <p>b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en</p>	<p>L'article L. 123-1 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Au troisième alinéa, après les mots : « en considération du sexe ou de la situation de famille » sont insérés les mots : « ou de l'état de grossesse » ;</p>	<p>1° Dans le troisième alinéa, les mots : « ou de la situation de famille » sont remplacés par les mots : « , de la situation de famille ou de l'état de</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

grossesse » ;

2° Le troisième alinéa est complété par les mots : « ou l'état de grossesse » ;

2° A la fin du troisième alinéa, les mots : « ou la situation de famille » sont remplacés par les mots : « , la situation de famille ou l'état de grossesse ; »

Alinéa sans modification

c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

3° Au quatrième alinéa, après les mots : « prendre en considération du sexe » sont insérés les mots : « ou de l'état de grossesse » ;

4° A la fin de la première phrase de l'avant-dernier alinéa, les mots : « ou la situation de famille » sont remplacés par les mots : « , la situation de famille ou l'état de grossesse.

Amendement n° 28

En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

.....

Code pénal

Art. 225-1. - Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

.....

II. - Dans le premier alinéa de l'article 225-1 du code pénal, après les mots : « de leur situation de famille, », sont insérés les mots : « de l'état de grossesse, ».

Amendement n° 29

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

Code du travail

Article 11

Article 11

Art. L. 122-30. - L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-28-7 peut donner lieu à l'attribution de dommages intérêts au profit du bénéficiaire, en sus de l'indemnité de licenciement.

Au premier alinéa de l'article L. 122-30 du code du travail, les mots : « à L. 122-28-7 » sont remplacés par les mots : « à L. 122-28-10 ».

Sans modification

.....

Article 12

Article 12

Art. L. 223-1. - Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, agricoles, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles suivants.

Il est inséré après l'article L. 223-11 du code du travail un article L. 223-11-1 ainsi rédigé :

L'article L. 223-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 223-11-1. - L'indemnité prévue au premier alinéa de l'article L. 223-11 est également due aux salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption lorsque aucune disposition conventionnelle ne leur permet un report de leurs congés payés en dehors de la période définie au premier alinéa de l'article L. 223-7. »

« Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé annuel, quelle que soit la période retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour les congés du personnel de l'entreprise. »

Amendement n° 30

Article additionnel

Art. L. 122-28-1. - Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 ou par une convention ou un accord collectif, tout

Le deuxième alinéa de l'article L. 122-28-1 du code du travail est complété par deux phrases ainsi rédigées :

Dispositions en vigueur

salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire adopté ou confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

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 congé 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.

.....

Art. L 620-10. - Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes.

.....

Les salariés titulaires d'un contrat

Texte du projet de loi

—

**Propositions de la
Commission**

—

« Dans le cas où le salarié ne fait pas valoir son droit à prolongation, il conserve le bénéfice de celui-ci et peut le faire valoir en cas de nécessité familiale, à tout moment, dans la limite de la période obligatoire de scolarisation. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel sont transférables en cas de démission et de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde. »

Amendement n° 31

Article additionnel

La dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 620-10 du code du travail est complétée par les mots :

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

« , notamment du fait d'un congé pris en application des articles L. 122-26 ou L. 122-28-1 ».

Amendement n° 32

Article additionnel

L'article L. 933-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

.....

Art. L. 933-1. - Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre Ier du livre Ier et au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

« Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité ou d'adoption est prise en compte. »

Amendement n° 33

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

**Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983
relative à la démocratisation du
secteur public**

Art. 5. - Dans les établissements publics mentionnés au 1 de l'article 1er d'une part, et, d'autre part, dans les entreprises mentionnées au 3 du même article dont plus de 90 p. 100 du capital est détenu par des personnes morales de droit public ou par des sociétés mentionnées à l'article 1er, ainsi que dans des sociétés centrales de groupes d'entreprises nationales d'assurance, les sociétés à forme mutuelle nationalisées, la société anonyme Natexis, le Crédit lyonnais et la compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur, le conseil d'administration ou de surveillance comprend :

.....
2° des personnalités choisies, soit en raison de leur compétence technique, scientifique ou technologique, soit en raison de leur connaissance des aspects régionaux, départementaux ou locaux des activités en cause, soit en raison de leur connaissance des activités publiques et privées concernées par l'activité de l'entreprise, soit en raison de leur qualité de représentants des consommateurs ou des usagers, nommées par décret pris, le cas échéant, après consultation d'organismes représentatifs desdites activités ;
.....

TITRE III

**ACCÈS DES FEMMES À DES
INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET
JURIDICTIONNELLES**

Article 13

L'article 5 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les personnalités relevant du 2° sont désignées en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes, afin que l'écart de représentation entre les sexes dans la

TITRE III

**ACCÈS DES FEMMES À DES
INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET
JURIDICTIONNELLES**

Article 13

Alinéa sans modification

« Les ...

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

.....

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.

.....

catégorie soit supprimé dans un délai de cinq ans à compter de la publication de la loi n° du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. »

.....

... compter de la *promulgation* de la ...
... hommes. »

Amendement n° 35

Article additionnel

Le premier alinéa de l'article L. 423-2 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ces listes respectent la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral. »

Amendement n° 36

Article additionnel

Le premier alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ces listes respectent la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral. »

Amendement n° 37

Article additionnel

Après le quatrième alinéa de l'article 5 de la loi n° 83-675 du

.....

Art. L. 433-2. - 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.

**Loi n° 83-675 du 26 juillet 1983
relative à la démocratisation du
secteur public**

.....

Art. 5. - Dans les établissements publics mentionnés au 1 de l'article 1er

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

.....
d'une part, et, d'autre part, dans les entreprises mentionnées au 3 du même article dont plus de 90 p. 100 du capital est détenu par des personnes morales de droit public ou par des sociétés mentionnées à l'article 1er, ainsi que dans des sociétés centrales de groupes d'entreprises nationales d'assurance, les sociétés à forme mutuelle nationalisées, la société anonyme Natexis, le Crédit lyonnais et la compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur, le conseil d'administration ou de surveillance comprend :

.....
3° des représentants des salariés, élus dans les conditions prévues au chapitre II.
.....

Art. 6. - Dans les entreprises non visées à l'article 5, le conseil d'administration ou de surveillance compte dix-huit membres, lorsque la majorité du capital social est détenue par l'Etat, et de neuf à dix-huit membres dans les autres cas. Toutefois, dans les banques, le nombre des membres des conseils d'administration ne peut excéder quinze.

.....
26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les conseils d'administration ou de surveillance mentionnés au présent article sont composés en recherchant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Ils comprennent un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80 %. »

Amendement n° 38

Article additionnel

Après le premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les conseils d'administration ou de surveillance mentionnés au présent article sont composés en recherchant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Ils comprennent un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80 %. »

Amendement n° 39

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
—	Article 14	Article 14
	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, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral, selon les modalités propres à favoriser la progression du pourcentage d'élus du sexe le moins représenté.	Pour réduisant <i>d'un tiers</i> , par ...
	TITRE IV	TITRE IV
Code de l'éducation	ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE	ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE
Livre II		
L'administration de l'éducation		
Titre I ^{er}		
La répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales	Article 15	Article 15
Chapitre IV		
Les compétences des régions		
Section 3		
Formation professionnelle et		
Apprentissage		
Art. L. 214-12. -	I.- Au troisième alinéa de l'article L. 214-12 du code de l'éducation, après les mots : « d'apprentissage et de formation », sont insérés les mots : « en favorisant un accès <u>plus équilibré</u> des femmes et des hommes ».	I.- Au mots : « en <i>assurant un égal</i> accès des femmes et des hommes à <i>ces filières</i> ».

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>des qualifications mentionnées à l'article L. 900-3 du code du travail.</p>		
<p><i>Art. L. 214-13.</i> - I. - La région adopte le plan régional de développement des formations professionnelles et s'assure de sa mise en oeuvre. Ce plan a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation.</p>	<p>II.- L'article L. 214-13 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa du I est complété par les mots : « en assurant un équilibre des femmes et des hommes dans chacune de ces filières de formation » ;</p>	<p>Amendements n^{os} 41, 42 et 43</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Le assurant <i>une représentation équilibrée des ...</i> ... formation » ;</p> <p>Amendement n° 44</p>
<p>.....</p> <p>II. - Le plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.</p>	<p>2° La première phrase du premier alinéa du II est complétée par les mots : « et veille à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les formations » ;</p>	<p>2° La ...</p> <p>... équilibrée <i>des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle</i> » ;</p> <p>Amendement n° 45</p>
<p>.....</p> <p>V. - L'Etat, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, les organismes mentionnés à l'article L. 351-21 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.</p>	<p>3° Après le premier alinéa du V est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p>
<p>.....</p>	<p>« Ces contrats déterminent notamment, les objectifs qui concourent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers préparés par les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue. »</p>	<p>« Ces ...</p> <p>... métiers <i>auxquels préparent les ...</i> ... continue. »</p>

Dispositions en vigueur

Code du travail

Art. L. 900-5. - Pour l'application du présent livre, il ne peut être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.

La règle qui précède ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, de mesures qui, prises au seul bénéfice des femmes, visent à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes en matière de formation. Ces mesures, destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation, font l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles établies conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Texte du projet de loi

**Propositions de la
Commission**

Amendement n° 46

Article additionnel

L'article L. 900-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les personnels concourant à la formation professionnelle tout au long de la vie sont formés aux règles mentionnées aux alinéas précédents et contribuent dans l'exercice de leur activité à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Amendement n° 47

AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

Article 1^{er}

Amendement présenté par M. Edouard Courtial, rapporteur :

I. - Dans le dernier alinéa de cet article, substituer aux mots : « leur issue » les mots : « la suite de ces congés ».

II. – En conséquence, dans ce même alinéa, substituer aux mots : « l'issue » les mots : « la suite ».

(retiré en commission)

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Compléter cet article par une phrase ainsi rédigée :

« Ces augmentations doivent tenir compte du salaire de base, des primes, des avantages en nature et de la distribution d'actions. »

Après l'article 2

Amendement présenté par Mme Martine Billard :

Le deuxième alinéa de l'article L. 135-7 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« La notice d'information contient également des éléments d'information sur les dispositifs juridiques contre les discriminations en milieu professionnel énoncés à l'article L. 122-45 et contre le harcèlement énoncé à l'article L. 122-46, sur le principe de l'égalité de traitement, et sur l'existence de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004. »

Article 3

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Avant le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« I A. – Les troisième à cinquième alinéas de l'article L. 132-12 du code du travail sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations visées au premier alinéa se réunissent pour négocier tous les deux 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,
- « – les salaires conformément à l'article L. 140-2 du code du travail,
- « – la reconnaissance des qualifications professionnelles. »

(Article L. 132-12-2 du code du travail)

Amendements présentés par Mme Anne-Marie Comparini :

- Dans le deuxième alinéa de cet article, après les mots :

« l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, »

substituer aux mots « les négociations, » les mots « des négociations loyales et sérieuses ».

- Compléter le deuxième alinéa de cet article par la phrase suivante :

« L'employeur convoque à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, fixe le lieu et le calendrier des réunions et communique les informations nécessaires aux organisations syndicales pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause. »

Après l'article 3

Amendement présenté par Mme Martine Billard :

Au sixième alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail, après les mots : « l'employeur est également tenu d'engager une négociation », sont insérés les mots : « , au cours de laquelle il répond de manière motivée aux propositions syndicales, ».

Article 4

(Article L. 132-27-2 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Martine Billard :

Compléter le premier alinéa de cet article par les phrases suivantes :

« Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent faire appel à un expert. La mission de l'expert consiste notamment à établir précisément la situation en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à en identifier les causes. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Si l'employeur entend contester le coût ou le délai de l'expertise, cette contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance qui statue en urgence. A l'issue de sa mission, l'expert présente ses conclusions aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise et à l'employeur. Les négociations commencent à l'initiative de l'employeur dans le mois qui suit cette réunion. »

Amendements présentés par Mme Anne-Marie Comparini :

- Dans le deuxième alinéa de cet article après les mots :

« l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, »

substituer aux mots : « les négociations » les mots : « des négociations loyales et sérieuses ».

(retiré en commission)

- Compléter le deuxième alinéa de cet article par la phrase suivante :

« L'employeur convoque à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, fixe le lieu et le calendrier des réunions et communique les informations nécessaires aux organisations syndicales pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause. »

(retiré en commission)

Amendement présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann :

Dans le dernier alinéa de cet article, substituer aux mots :

« ouverture des négociations »

les mots :

« engagement de négociations loyales et sérieuses ».

Amendement présenté par Mme Martine Billard :

Compléter cet article par les mots : « et les réponses motivées de l'employeur ».

Article 4 (suite)

Amendements présentés par Mme Catherine Génisson :

- Après le I de cet article, insérer un paragraphe I *bis* ainsi rédigé :

« I *bis*. – Dans la première phrase du sixième alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail, après les mots : « l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation » insérer les mots : « loyale, au cours de laquelle il répond de manière motivée aux propositions syndicales ».

- Rédiger ainsi le deuxième alinéa du paragraphe II de cet article :

« Une contribution assise sur les salaires est instituée et appliquée aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation de négociation prévue à l'article L. 132-27-2 du code du travail dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat. »

Amendement présenté par Mme Anne-Marie Comparini :

Rédiger ainsi le deuxième alinéa du II de cet article :

« Une contribution assise sur les salaires est applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'engagement de négociations sérieuses et loyales prévues à l'article L. 132-27-2 du code du travail. ».

Amendement présenté par Mme Martine Billard :

Dans le deuxième alinéa du II de cet article, substituer au mot : « ouverture » le mot : « engagement ».

Amendements présentés par Mme Muguette Jacquaint :

- Compléter cet article par un III ainsi rédigé :

III. - Après le 6° de l'article 225-2 du code pénal, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 7° A justifier un écart de salaire entre deux emplois identiques ».

- Compléter cet article par un IV ainsi rédigé :

« IV. - La première phrase du premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail est ainsi rédigée :

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ; et tous les deux ans une négociation portant sur l'égalité professionnelle telle qu'elle est définie à l'article L. 132-12 du présent code. »

Après l'article 4

Amendements présentés par Mme Anne-Marie Comparini :

- Dans le cinquième alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail, après les mots : « chaque année une négociation », sont insérés les mots : « spécifique ou non spécifique ».

- L'article L. 132-27 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

« Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre. »

Amendements présentés par Mme Martine Billard :

- I.- La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail est supprimée.

II.- L'article L. 212-4-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de 25 %, pour les huit premières heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée au contrat ou les trente-quatre premières heures effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée au contrat. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. »

- Le premier alinéa de l'article L. 212-6-1 du code du travail est complété par la phrase suivante :

« Le dispositif défini à ce présent alinéa n'est ouvert aux salariés que si, dans l'entreprise ou l'établissement, aucun salarié à temps partiel n'a fait connaître le souhait d'effectuer des heures complémentaires. »

Article 5

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Dans cet article, substituer au mot : « conciliation » le mot : « articulation ».

Amendement présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann :

Après les mots : « activité professionnelle et », rédiger ainsi la fin de cet article : « la vie personnelle et familiale ».

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 432-3-1 du code du travail, après les mots : « la situation respective des femmes et des hommes » sont insérés les mots : « en matière de candidature ».

Après l'article 5

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Après l'article L. 321-2 du code du travail, il est inséré un article L. 321-2-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 321-2-1.* - Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés où le comité d'entreprise n'a pas été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, et dans les entreprises employant plus de dix salariés où aucun délégué du personnel n'a été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, tout licenciement pour motif économique s'effectuant de ce fait sans que les obligations d'information, de réunion et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel puissent être respectées, est irrégulier. Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues. »

Article 6

Amendement présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann :

Après les mots : « activité professionnelle et », rédiger ainsi la fin de cet article : « la vie personnelle et familiale ».

Après l'article 6

Amendement présenté par Mme Martine Billard :

Le dernier alinéa de l'article L. 122-25-2 du code du travail est supprimé.

Amendements présentés par Mme Muguette Jacquaint :

- L'article L. 322-12 du code du travail est rédigé comme suit :

« *Art L. 322-12.* – L'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée à temps partiel n'ouvre pas de droit à un abattement sur les cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

« Ce contrat ne peut prévoir plus d'une interruption d'activité au cours de la même journée. Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

« Il doit également être conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-3.

« L'avenant au contrat de travail du salarié dont l'emploi à temps plein est transformé en emploi à temps partiel doit en outre comporter des mentions expresses écrites de la main de l'intéressé, et suivies de sa signature, attestant du caractère volontaire que revêt cette transformation pour le salarié.

« Ces dispositions s'appliquent aux employeurs visés aux articles L. 351-4 et L. 351-12 (3° et 4°), ainsi qu'aux employeurs de pêche maritime non couverts par lesdits articles, à l'exception des particuliers employeurs. »

- Après l'article L. 322-12 du même code, il est inséré un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 322-12-1.* – La baisse de l'activité au dessous de la durée légale ne peut être imposée au salarié et ne saurait constituer ni une faute, ni un motif de licenciement ».

Article 7

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson et Mme Muguette Jacquaint :

Supprimer cet article.

(Article L. 122-25-1 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Dans cet article, après les mots : « pour chaque personne recrutée », insérer les mots : « sous contrat de travail à durée déterminée ».

Après l'article 7

Amendements présentés par Mme Martine Billard :

- L'article L. 122-26-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les absences pour maladie liées à la maternité, notamment les congés pathologiques, sont assimilées à une période de travail effectif. »

- L'article L. 122-46 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art.L.122-46.* - Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir un comportement non désiré lié au sexe ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir un comportement à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant. »

Article 8

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

I. - Rédiger ainsi le début du dernier alinéa de cet article :

« Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une indemnité correspondant aux frais supplémentaires de garde d'enfant est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Cette indemnité... » *(la suite sans changement.)*

II. - En conséquence, compléter le dernier alinéa par la phrase suivante :

« Cette indemnité est également imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. »

Après l'article 11

Amendement présenté par Mme Mugnette Jacquaint :

L'article L. 212-4-2 du code du travail est ainsi rédigé:

« *Art. L. 212-4-2.* - Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Toutefois, les représentants du personnel, ou à défaut les salariés après information de l'inspecteur du travail, disposent d'un droit de veto suspensif sur la mise en place d'horaires à temps partiel.

« Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

« – à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;

« – à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ;

« – à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement. »

Article 12

(Article L. 223-11-1 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Martine Billard :

Rédiger ainsi cet article :

« *Art. L.223-11-1.* - A son retour de congé de maternité ou d'adoption, la salariée bénéficie de sa période indemnisée de congés payés. »

(retiré en commission)

Avant l'article 13

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Dans le code du travail, il est inséré un article L. 123-8 ainsi rédigé :

« *Art. L. 123-8.*- Lors des élections professionnelles ou des nominations visées aux titres I, II, III du livre IV du code du travail et au titre I du livre V du même code, la proportion d'hommes et de femmes élues ou nommées doit être représentative de la proportion d'hommes et de femmes du secteur concerné. »

Article 13

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Dans le dernier alinéa de cet article, supprimer les mots : « relevant du 2° ».

Après l'article 13

Amendement présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann :

Après le premier alinéa de l'article L. 225-17 du code de commerce, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le conseil d'administration est composé en recherchant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il comprend un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80 % et au moins un représentant de chaque sexe lorsque le nombre total des membres est inférieur à cinq. »

Après l'article 15

Amendement présenté par Mme Anne-Marie Comparini :

L'article L. 322-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié à temps partiel bénéficie en priorité d'un droit d'affectation aux emplois à temps plein vacants ou créés par son employeur. »

ANNEXE

ÉTUDE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS DES PAYS DE L'UNION EUROPÉENNE ET AUX ÉTATS-UNIS¹

- Allemagne
- Espagne
- Grande-Bretagne
- Italie
- République Tchèque
- Suède
- Etats Unis

¹ *Etude réalisée par le service des affaires européennes et le service des relations internationales de l'Assemblée nationale*

La Commission européenne a publié en janvier 2005 les résultats d'une enquête menée dans les différents Etats membres au sujet de la condition des femmes dans la vie active. Elle met nettement en lumière que, malgré les engagements officiels en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ces dernières accusent encore d'une manière générale un retard notable sur les hommes dans la vie active : l'accès au monde du travail, le recrutement, la rémunération, la progression de carrière sont autant de points sur lesquels une infériorité de fait persiste à leur détriment dans quasiment tous les cas.

Une étude de la fondation Robert Schuman a montré en mai 2004 que la situation varie souvent sensiblement d'un pays européen à l'autre. Seuls quelques grands clivages ressortent du panorama général. Les pays du Sud paraissent connaître des taux d'emploi féminins inférieurs aux pays du Nord. Une ligne de partage se dessine parfois entre les anciens et les nouveaux Etats membres. L'encadrement de la vie sociale était en effet particulièrement élevé sous les régimes communistes. Les enfants étaient largement pris en charge par des structures étatiques qui rendaient plus disponibles les mères pour le travail. Le taux d'emploi des femmes à l'est en porte encore la marque, puisqu'il est généralement plus élevé qu'ailleurs. Dans un pays autrefois divisé comme l'Allemagne, cette donnée historique rend compte encore aujourd'hui d'une certaine disparité entre anciens et nouveaux Länder.

A l'intérieur de chaque Etat, une distinction doit être opérée entre le secteur public et le secteur privé. Alors que la quasi-totalité des États européens s'efforce de développer une politique active de promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les dispositions contraignantes se cantonnent généralement à la fonction publique et au secteur public en général, tandis que les entreprises sont de préférence incitées à ouvrir des négociations internes, soit par branche, soit en leur sein. L'Observatoire européen des relations industrielles a pu ainsi réaliser en février 2004 une étude comparative des plans d'entreprise visant à parvenir à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

Mais certains facteurs d'inégalité agissent de l'extérieur même du monde du travail. La situation des mères salariées le montre de manière exemplaire. L'organisation sociale, le rôle des pères, l'existence de structures d'accueil adaptées aux enfants sont autant de paramètres qui peuvent faire varier de manière significative d'un pays à l'autre l'application d'une législation sociale souvent similaire sur les congés parentaux ou sur la non-discrimination au travail. L'Allemagne constitue encore à cet égard un cas typique, même si les pouvoirs publics italiens semblent également avoir pris conscience de certaines difficultés.

Les monographies nationales montrent ainsi que, malgré les efforts d'harmonisation communautaire et des législations nationales souvent peu éloignées les unes des autres, l'égalité professionnelle des hommes et des femmes est loin d'être réalisée au même degré dans tous les pays de l'Union européenne.

Liens utiles :

1) Statistiques de la Commission européenne de 2005

– dans la vie politique :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out4211_fr.htm

– dans l'administration :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out416_fr.htm

– dans les grandes sociétés cotées :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out438_fr.htm

2) Sur le site de l'Observatoire industriel européen, une étude de février 2004 « examine le cadre réglementaire de ces plans ainsi que leur importance et leur nature dans la pratique ». Elle présente les normes européennes applicables et récapitule les données juridiques nationales dans des tableaux comparatifs.

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/02/study/tn0402103s.html>

3) Le Conseil de l'Europe a publié une collection d'études sur les « mécanismes nationaux, plans d'action et approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes » à l'adresse suivante :

[http://www.coe.int/T/F/Droits de l'Homme/Egalité/04. Mécanismes nationaux/](http://www.coe.int/T/F/Droits_de_l'Homme/Egalité/04.Mécanismes_nationaux/)

4) La fondation Robert Schuman a publié une étude en mai 2004 intitulée : *l'Europe, une chance pour la femme* (note n° 22) qui est disponible sur le site de la fondation à l'adresse suivante :

<http://www.robert-schuman.org/notes/note22.pdf>

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES EN ALLEMAGNE

L'Allemagne fait partie des pays où l'accroissement de la participation des femmes à la vie active a été le plus important ces dernières années. Avec un taux d'emploi des femmes de 58 % en 2003, elle se situe légèrement au-dessus de la moyenne européenne (56 %).

Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit dans la Loi fondamentale. Un amendement de 1994 à la Constitution fait en outre de la promotion de l'égalité et de l'abolition de la discrimination sexuelle un objectif de l'action politique de l'État. Dans le domaine professionnel, cela lui crée l'obligation de faciliter l'accès des femmes au travail (I) et de leur garantir une situation égale à celle des hommes lorsqu'elles occupent un emploi (II).

I. DES FEMMES SOUVENT ACCAPARÉES PAR LEURS RESPONSABILITÉS DE MÈRE

Le travail à temps partiel est particulièrement répandu chez les Allemandes. Il touche 39 % des salariées contre 5,3 % des hommes. C'est une proportion nettement supérieure à la moyenne dans l'Europe des Quinze, qui avoisine les 14,6 %. Parallèlement, les femmes sont plus souvent que les hommes engagées pour des tâches subalternes ou précaires.

Le taux d'emploi des femmes diminue sensiblement si elles ont un enfant de moins de six ans : alors qu'elles sont 79 % à travailler à plein temps avant d'être mères, elles ne sont plus que 19 % à le faire après la naissance de leur(s) enfant(s). Du fait du temps partiel, les gains horaires bruts d'une femme mariée avec enfants sont de 6 % inférieurs à ceux des femmes célibataires sans enfant.

Beaucoup d'obstacles empêchent les jeunes mères de poursuivre leur carrière : les crèches sont peu nombreuses, les enfants ne sont scolarisés qu'à six ans et, même une fois qu'ils vont en classe, ils sont libres l'après-midi à partir de treize heures. Ainsi, l'obligation de surveillance retombe automatiquement sur les parents, principalement sur la mère.

Les différences sensibles qui subsistent entre Länder de l'est et de l'ouest confirment cette analyse. L'encadrement de la vie sociale était beaucoup plus fort dans les Länder de l'est, où les crèches étaient très nombreuses. Les mères de jeunes enfants à l'est paraissent ainsi avoir gardé l'habitude de concilier plus souvent qu'à l'Ouest une vie professionnelle avec leur vie familiale. 53 % d'entre elles ont une activité professionnelle, alors qu'elles ne sont que 41 % dans ce cas à l'ouest. En outre, parmi les mères qui travaillent, les trois quarts exercent leur profession à mi-temps à l'ouest, contre seulement 40 % à l'est.

Le gouvernement fédéral paraît avoir pris la mesure de la situation. Il a inscrit au programme de la législature l'amélioration et l'extension de l'accueil des enfants (*Kinderbetreuung*). Ce domaine relève de la compétence des Länder, mais le gouvernement fédéral peut orienter leur action par des incitations financières. Dans le cadre du programme « *Zukunft Bildung und Betreuung* » (Avenir, Éducation et Accueil), il met entre 2003 et 2007 quatre milliards d'euros à la disposition des écoles où la classe se déroule matin et après-midi. À partir de cette année, il consacre 1,5 milliard d'euros par an au soutien des formules d'accueil pour les enfants de moins de trois ans. Le gouvernement fédéral a pour objectif affiché de maintenir ainsi l'offre existante à l'est et de l'étendre à l'ouest.

II. VERS UNE ÉGALITÉ EFFECTIVE AU TRAVAIL ?

Les autorités allemandes ont pris des mesures énergiques pour arriver à une égalité effective entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Une loi a été adoptée en 2001 qui contient des dispositions contraignantes pour l'ensemble du secteur public. Dans les entreprises, les confédérations syndicales défendent souvent des objectifs similaires à travers les conventions collectives.

A. Vers l'égalité arithmétique dans l'administration et le secteur public

Les premières lois fédérales ont visé à soutenir l'emploi des femmes (*Frauenförderungsgesetz*). La législation fédérale a franchi un pas supplémentaire depuis l'entrée en vigueur en décembre 2001 d'une loi relative à la mise à niveau effective des situations d'emploi entre les hommes et les femmes (*Bundesgleichstellungsgesetz*).

Cette loi ne vaut pas seulement pour l'administration publique, mais prévoit également que ses dispositions soient reprises dans le cahier des charges imposées aux concessionnaires publics. Elle s'articule autour de la notion de sous-représentation. La sous-représentation est établie dès que les femmes représentent moins de la moitié d'une catégorie salariale, d'un corps de recrutement, des titulaires d'un grade... Dans ce cas, à compétence, adéquation et performance égales, les femmes doivent être prises en considération de manière préférentielle tant pour le recrutement qu'au moment de l'affectation ou dans l'éventualité d'une promotion.

L'article 11 de la loi impose en outre que, dans les domaines où la sous-représentation est établie, la moitié des postes à pourvoir soient accordés à des femmes au moment du recrutement. Des mécanismes similaires existent au niveau régional.

B. Efforts des syndicats et soutien aux femmes entrepreneurs

Le secteur privé en Allemagne n'est pas soumis comme le secteur public à une législation imposant la mise à niveau effective entre les hommes et les femmes. Mais les partenaires sociaux jouent un rôle très actif dans la promotion des femmes au sein de la vie professionnelle.

Ils disposent de structures internes très développées qui travaillent spécifiquement sur les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes. Certaines conventions collectives traitent des questions liées à l'égalité des femmes ou prévoient des plans pour l'égalité. Les conventions signées par le syndicat verdi, qui compte plusieurs millions d'adhérents dans le secteur des services, comprennent par exemple des dispositions relatives au congé pour garde d'enfants, aux politiques de recrutement et à l'accès à la formation continue.

Ainsi, 13,3 % des établissements de plus de 10 salariés avaient adopté, en 2002, des politiques formelles de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, et 9 % des entreprises avaient conclu des accords entre la direction et le comité d'entreprise sur l'action positive en faveur des femmes.

Hors du monde salarié, le gouvernement fédéral s'est également efforcé d'encourager les femmes à la création d'entreprises. Il a institué en décembre 2003 l'Agence fédérale pour l'encouragement à la création d'entreprises par les femmes, qui dispense ses conseils et apporte son soutien aux femmes qui souhaitent fonder ou développer leur entreprise.

Liens utiles :

Réponses des autorités allemandes au questionnaire de l'Onu sur la poursuite des objectifs de Pékin établis en 1995 :

<http://www.un.org/womenwatch> (mai 2004)

« *Das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern* », présentation de la loi fédérale sur la mise à niveau des situations d'emploi entre hommes et femmes, par le ministère de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse (disponible sur le site du ministère).

www.gruenderinnenagentur.de, site de l'Agence fédérale pour l'encouragement à la création d'entreprises par les femmes.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES EN ESPAGNE

L'Espagne comptait une population globale âgée de 16 ans et plus de 34 120 400 personnes, au 31 mars 2003, dont 17 550 800 femmes. Parmi celles-ci, 7 500 200 faisaient partie de la population active, 10 050 600 étaient considérées inactives, 6 250 400 avaient un emploi et 1 249 800 étaient au chômage.

Les politiques en faveur de l'emploi des femmes qui ont accompagné le développement et la croissance de l'économie espagnole ont porté leurs fruits, même si les objectifs fixés par la stratégie européenne pour l'emploi sont encore loin d'être atteints. En 1997, le taux d'activité des femmes était de 37,79 % et le taux de chômage de 27,99 %. En 2003, ils étaient respectivement, de 42,73 % et 16,66 %. Même si depuis le 1^{er} janvier 2002 le système d'enquête sur la population active a été réformé et a eu pour effet de réduire d'un à deux points les différents paramètres, l'évolution est bien réelle.

Dans la stratégie globale pour l'emploi, l'emploi des femmes reste une priorité et donne lieu à des politiques spécifiques qui doivent agir sur les mentalités, action longue et difficile. Aussi le gouvernement a-t-il opté pour une politique incitative caractérisée par des réductions importantes des taux de cotisations patronales à la protection sociale.

I. LE RÔLE DE L'INSTITUT DE LA FEMME, DANS UN CONTEXTE PARTICULIER

Pour appuyer la pleine intégration de la femme dans le marché du travail, le ministère du travail et des affaires sociales dispose d'un instrument important : l'Institut de la Femme, placé sous l'autorité directe du Secrétariat général pour les affaires sociales. Les actions centrales de cet Institut consistent à améliorer le taux d'emploi. Le Secrétariat général de l'emploi, dans le cadre de la politique générale du ministère, réalise ces objectifs par le développement de plans d'action centrés autour de mesures portant sur l'orientation, la formation professionnelle qualifiante et l'appui à l'auto emploi. La participation féminine à ces mesures a augmenté, passant de 40 % en 1998, année de mise en œuvre du premier plan, à 60 % aujourd'hui.

Les mesures découlant de la transposition de la directive européenne « Conciliation vie professionnelle/vie familiale » contribuent aussi à faciliter le travail des femmes. Les plans d'égalité et d'opportunités entre les hommes et les femmes ont introduit de nombreuses propositions pour éradiquer les différentes formes de discrimination contre les femmes et ont suscité d'importants changements dans la législation et les procédures.

Le contexte espagnol est particulier : l'Espagne n'a pas instauré un système d'allocations familiales. Ni l'aide aux familles, ni les mesures d'ordre fiscal, ne sont de nature à encourager la natalité, pas plus que l'insuffisance notoire de crèches et de centres d'accueil, pour les enfants, accessibles à tous, notamment aux revenus les plus modestes.

On observe néanmoins que, à partir de 25 ans, les femmes ont les meilleures opportunités pour trouver un emploi. 5 041 300 femmes, âgées de 25 à 54 ans, sont titulaires d'un emploi, alors que celles de 20 à 24 ans ne sont que 590 700, celles de 55 ans et plus que 524 100. Les statistiques mettent en évidence que le chômage des femmes est de caractère sociologique lié à leur arrivée, encore récente, sur le marché du travail, dont un nombre important appartient à la génération dont la destinée était celle de « femme au foyer ».

De 16 à 19 ans, elles sont 66 900 au chômage. Cette génération suit un cycle de formation moyen ou long et intègre le marché du travail un peu plus tard. De 20 à 24 ans, elles sont 201 200. Il s'agit, pour la plupart, de diplômées (professions paramédicales et divers diplômes et formations universitaires qui les destinent plutôt à s'orienter vers les administrations). De 25 à 54 ans, le chômage concerne 933 100 femmes, dont la majorité se situe dans la tranche d'âge 40/45 ans et postulent pour des emplois non qualifiés dans le secteur des services. Enfin, après 55 ans, les chances de trouver, ou retrouver, un emploi sont quasiment nulles et les femmes concernées abandonnent la recherche active d'un emploi.

Dans ce contexte, le rôle de l'Institut de la Femme s'avère fondamental. Il agit, entre autres, sur les différences de salaires entre les hommes et les femmes, sur l'évaluation des postes de travail, sur la définition des instruments techniques pour les itinéraires d'insertion. A cette fin, l'Institut de la Femme développe plusieurs programmes, soit seul, soit en coopération avec la DGEAS de l'Union européenne, avec l'INEM ou encore des ONG qu'il subventionne. L'Institut de la Femme encourage également l'initiative à la création d'entreprise par des accords avec les banques et par des formations adéquates. Il développe avec les PME des programmes de micro crédits pour les femmes entrepreneurs, d'autres programmes d'appui, de gestion et d'aide à l'emploi, des séminaires d'orientation pour la recherche d'un emploi, une formation innovante pour les femmes et un programme spécial d'intégration sociale.

Autant d'outils qui contribuent à favoriser l'accès des femmes à toutes les formes de travail.

II. LA RECHERCHE DE L'ÉGALITÉ DES OPPORTUNITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES

Le IV^e plan tendant à réaliser l'égalité des opportunités entre hommes et femmes (2003-2006) tient compte des engagements pris par l'Espagne lors de la

IV^e Conférence mondiale sur les Femmes, à Pékin en 1995 et se fonde sur les directives de la stratégie cadre communautaire sur l'égalité entre hommes et femmes (2001-2005).

Ce plan comprend 168 lignes d'action, regroupées sous huit points stratégiques.

A. Une nouvelle approche des politiques publiques

Des propositions d'actions destinées à intensifier la coopération avec les administrations publiques et les institutions privées ont été faites afin de faire intégrer par les acteurs impliqués le principe de l'égalité dans toutes leurs actions et politiques.

Il s'agit notamment d'améliorer les statistiques officielles afin d'avoir une vision précise de la situation, de promouvoir la reconnaissance officielle du titre professionnel d'agent de l'égalité et de mettre en place des actions permettant d'introduire la perspective de l'égalité hommes-femmes dans des secteurs spécifiques de l'action administrative, tels que les budgets généraux de l'État, les comités de suivi des fonds structurels de l'Union européenne ou l'action du médiateur du peuple.

B. L'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique

Des initiatives sont prévues afin de favoriser la participation des femmes au marché du travail, la promotion de la femme comme chef d'entreprise et l'élimination des barrières qui empêchent de parvenir à l'égalité des conditions de travail entre femmes et hommes. Il s'agit :

- d'introduire les concepts de discrimination directe et indirecte dans le droit du travail ;
- d'établir comme priorité les actions de l'Inspection du travail et la Sécurité Sociale ayant pour objectif l'éradication de toute discrimination directe ou indirecte, pour des raisons de sexe, en portant une attention spéciale à la discrimination salariale et au harcèlement sexuel ;
- d'analyser les systèmes d'évaluation des postes de travail et la classification professionnelle afin que soit appliqué le principe d'égalité des salaires pour des emplois de valeur égale ;
- d'étudier la structure des salaires dans les conventions collectives afin d'agir sur les éléments qui provoquent les différences salariales entre hommes et femmes ;
- d'inclure la définition du harcèlement sexuel dans le droit du travail comme risque spécifique du travail ;

- de proposer le durcissement des peines et sanctions liées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- de proposer des cours de formation aux femmes dans les nouveaux secteurs d'emplois, tout particulièrement adressés aux femmes de moins de 45 ans et aux femmes ayant un handicap ;
- de collaborer avec les institutions financières pour la concession de micro crédits et autres lignes de financement pour la création ou l'expansion d'entreprises ;
- de concéder des bonifications aux femmes chefs d'entreprise pour la consolidation de petites entreprises ;
- de promouvoir les mesures visant à favoriser l'accès à des postes dans des secteurs où les femmes sont peu représentées ;
- de collaborer avec les agents sociaux et économiques pour qu'ils introduisent dans leurs plans de formation des stratégies de négociation permettant de promouvoir l'égalité des opportunités entre hommes et femmes dans les conventions collectives ;
- de créer une bourse d'emploi « au féminin » à travers Internet pour l'échange interactif d'offres et de demandes d'emploi ;
- d'offrir des opportunités d'emploi et d'auto-emploi aux femmes à la campagne à travers la formation, le conseil et le maintien sur le réseau commercial de leurs produits et de leurs services ;
- d'appuyer la mise en œuvre de projets d'entreprise, de sociétés et de coopératives de femmes, en donnant la priorité aux projets innovants dans les secteurs émergents.

C. La participation à la prise de décision

Le plan prévoit de lancer des actions positives qui équilibrent la participation des hommes et des femmes dans la prise de décisions, de développer des actions qui garantissent l'égalité d'accès et la pleine participation des femmes dans les structures de pouvoir et de prise de décisions dans tous les secteurs sociaux, économiques et culturels et de favoriser la promotion professionnelle des femmes dans les administrations publiques.

D. La promotion de la qualité de vie des femmes

Dans le secteur de la santé, de l'éducation et de la culture, des initiatives et des mesures tendant à prévenir et à éradiquer la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes sont prévues. Elles permettent de contribuer à l'amélioration de la santé des femmes durant tout le cycle de vie, de développer des initiatives éducatives et

culturelles qui favorisent l'égalité des opportunités entre hommes et femmes, de favoriser l'inclusion sociale des femmes qui traversent des situations extrêmes de vulnérabilité et de promouvoir l'égalité d'accès à la protection sociale, entre autres en améliorant les conditions de cotisations à la Sécurité Sociale en relation avec les prestations pour la maternité et l'allaitement.

E. La promotion de l'égalité dans la vie civile

Ce point comprend des politiques liées à la lutte contre la violence entre hommes et femmes, ainsi que des initiatives pour favoriser la participation des ONG à des programmes d'égalité, en procédant au suivi et à la diffusion de la législation et de la jurisprudence nationale et européenne en matière d'égalité des opportunités entre hommes et femmes, et en poursuivant la mise en place de politiques actives tendant à éradiquer la violence exercée contre les femmes sous toutes ses formes : trafic de femmes et d'enfants, violence domestique, infibulations.

F. La transmission de valeurs et attitudes égalitaires

Le IV^e plan préconise la promotion et la diffusion des valeurs et des pratiques sur lesquelles se fonde l'égalité entre femmes et hommes. Il souhaite que l'image stéréotypée et sexiste des femmes dans les moyens de communication et la publicité soit évitée.

G. La conciliation de la vie familiale et professionnelle

La mise en place d'initiatives tendant à atteindre un meilleur équilibre entre hommes et femmes est souhaitée, tout en poursuivant les modifications législatives qui facilitent la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

H. La coopération

Afin d'optimiser les résultats, il convient de favoriser la coopération avec les Communautés autonomes et la Fédération espagnole des municipalités, des provinces et des administrations locales, de renforcer la présence et la participation espagnole dans les organismes internationaux, aussi bien au niveau communautaire qu'extra-communautaire et de favoriser la coopération avec les ONG et autres institutions.

III. L'INCITATION À L'EMPLOI DES FEMMES APPARTENANT À CERTAINS GROUPES VULNÉRABLES OU DISCRIMINÉS

Une réduction sur la part employeur des cotisations à la sécurité sociale pour « contingences communes », dont le taux normal est de 23,6 %, est accordée lorsqu'un contrat à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, est signé avec les femmes relevant de certaines catégories.

Les réductions de charges diffèrent selon les cas. Elles sont de :

– 30 % pour l'embauche de femmes se trouvant au chômage depuis au moins 6 mois ;

– 60 % pendant 1 an, puis 55 % pour l'emploi de femmes âgées de 45 à 55 ans ;

– 65 % pendant 1 an, puis 60 % pour l'emploi de femmes âgées de 55 à 65 ans ;

– 70 % pendant 1 an, puis 60 % durant la 2^e année pour l'emploi de femmes âgées au moins de 45 ans ou se trouvant au chômage depuis plus de 6 mois (le taux de réduction est de 35 % durant 2 ans pour les femmes âgées de moins de 45 ans) ;

– 75 % pendant 2 ans, puis 55 % pour l'emploi de femmes âgées de 45 à 55 ans se trouvant au chômage et participant au programme du Revenu Actif d'Insertion (la baisse des charges est de 25 % pendant 2 ans lorsque les femmes concernées ont entre 16 et 45 ans) ;

– 75 % pendant 2 ans, puis 60 % pour l'emploi de femmes âgées de 55 à 65 ans se trouvant au chômage et participant au programme du Revenu Actif d'Insertion ;

– 100 % durant 2 ans lorsque des chômeuses sont embauchées dans les 24 mois qui suivent la naissance d'un enfant ;

– 100% durant un an lorsqu'à la suite de la suspension du contrat de travail pour cause de maternité ou d'un congé pour convenance personnelle pour élever un enfant, le travail est repris dans les 24 mois qui suivent la naissance.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES EN GRANDE-BRETAGNE

Au sein du Gouvernement, la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est traitée par deux « *ministers for women* » : la ministre en charge du commerce et de l'industrie, membre du *Cabinet*, et la ministre déléguée aux femmes et à l'égalité.

L'instauration d'un salaire minimum légal a souvent été présentée, par cette dernière, comme une avancée importante pour les employées : un million d'entre elles en ont bénéficié, ce qui a permis de réduire, depuis 1997, l'écart de rémunération entre les deux sexes de 2 %.

Sur le plan juridique, l'égalité professionnelle des hommes et des femmes est régie par deux dispositifs anciens, amendés à plusieurs reprises : une loi de 1975 et une loi de 1970 relatives, respectivement, à la discrimination sexuelle et à l'égalité des rémunérations. Les conventions collectives ne jouent, en effet, qu'un rôle très subsidiaire en la matière, en raison de la nature fragmentaire et décentralisée de la négociation.

I. LE SEX DISCRIMINATION ACT DE 1975

Entrée en vigueur en 1975, cette loi interdit la discrimination sexuelle dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la fourniture de biens et de services et de la propriété, et crée une Commission de l'égalité des chances ou *Equal Opportunities Commission*.

Ayant la double mission d'éliminer les discriminations et de promouvoir l'égalité entre les sexes, cette agence administrative, rattachée au secrétariat d'Etat pour l'emploi, publie des études sur le sujet, aide les plaignants et évalue le cadre juridique adopté par le législateur afin de proposer, le cas échéant, les modifications qu'elle juge appropriées.

Elle dispose aussi du pouvoir d'élaborer des Codes de conduite à l'attention de l'administration et des entreprises, juridiquement non contraignants.

Le Premier ministre a annoncé, le 24 juillet dernier, que l'action de cet organe serait complétée par celle de la future Commission sur les femmes et l'emploi, qui examinera plus particulièrement le problème des écarts de rémunération entre les sexes et toute autre question affectant l'emploi des femmes.

Deux formes de discrimination, la discrimination « directe » et la discrimination « indirecte », sont visées par la loi de 1975.

La première, qui concerne notamment le harcèlement sexuel, recouvre les situations où une femme (ou un homme) est, dans des conditions comparables, traité(e) moins favorablement qu'une personne du sexe opposé.

La seconde résulte d'une situation ou d'une pratique qui touche les deux sexes, mais qui, affecte, dans une proportion plus importante, un seul d'entre eux, et ce de manière « injustifiée »¹.

S'agissant des relations professionnelles, cette loi interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte, exercée lors du recrutement et du licenciement de l'employé, ainsi que dans le cadre des conditions de travail (avancement, affectation, formation, durée du travail, avantages matériels). Les discriminations en matière de rémunération ne relèvent, elles, que du cadre fixé par la loi de 1970.

La Section 7 du *Sex Discrimination Act* définit, toutefois, une exception à cette interdiction générale, en permettant de réserver un emploi à l'un des sexes dans les cas où celui-ci constitue une « condition essentielle d'exercice de l'activité » ou *genuine occupational qualification (GOQ)*.

Si cette condition est respectée, l'employeur peut alors exercer, en toute légalité, une discrimination dans les domaines du recrutement, de la formation, de l'avancement et de l'affectation.

Les *GOQs* sont néanmoins interprétées de manière étroite par les tribunaux, qui ne les admettent que dans des cas limités, par exemple :

- l'existence de raisons directement liées à la physiologie ou à « l'authenticité », par exemple pour un emploi de modèle ou d'acteur ;
- les emplois devant être réservés à l'un des deux sexes, afin de préserver la « vie privée » et la « décence » ;
- les emplois exercés dans un domicile privé et impliquant un contact physique ou social ou la connaissance de l'intimité d'une personne qui y réside ;
- les emplois imposant de résider dans un logement unisexe ;
- les emplois exercés dans un établissement unisexe ;
- les emplois impliquant de fournir des soins à la personne ou des services éducationnels ;
- la nécessité d'employer un couple marié ;
- les emplois exercés en dehors du Royaume-Uni.

¹ Par exemple, l'obligation de satisfaire un critère de taille fixé à 1m50 constitue une discrimination injustifiée à l'encontre des hommes.

Les recours exercés sur le fondement de la loi de 1975 doivent être portés devant des juridictions spécialisées, les tribunaux pour l'emploi ou *employment tribunals*. Ils sont enserrés dans un délai de trois mois (moins un jour) à compter du fait discriminant (6 mois pour les discriminations exercées dans les autres domaines).

A l'issue du procès, ces tribunaux peuvent adopter les mesures suivantes :

- déclarer qu'une discrimination a eu lieu ;
- ordonner le versement d'une indemnité, non plafonnée, destinée à compenser les pertes financières (en termes de salaire, de paiement des heures supplémentaires, de bonus, de pensions, etc.), le préjudice moral (*injury to feelings*), qui, ces dernières années, a été en moyenne évalué à 3 700 livres, le préjudice à la santé physique et mentale, les dommages « aggravés », résultant de la nature du préjudice, et, enfin, les dommages « exemplaires », résultant uniquement de comportements arbitraires, répressifs ou anticonstitutionnels de fonctionnaires de l'Etat ou d'une volonté, dûment établie, de tirer profit de la discrimination ;
- recommander au défendant de prendre des « mesures appropriées », en vue de diminuer les effets de la discrimination sur le plaignant. Ainsi, dans l'affaire *Moulds v Key Country Foods*, un tribunal a ordonné à l'employeur de faire figurer les excuses adressées au plaignant sur le tableau d'affichage des informations pour le personnel. En cas de non-respect de cette recommandation, le tribunal peut décider d'octroyer une compensation supplémentaire.

II. L'EQUAL PAY ACT DE 1970

Cette loi donne à tout salarié le droit de bénéficier de la même rémunération et des mêmes avantages contractuels que ceux accordés à une personne du sexe opposé occupant le « même emploi », lorsque l'homme et la femme effectuent :

- un travail comparable ;
- un travail qualifié « d'équivalent » ;
- un travail dont la valeur comparable (*work of equal value*) est prouvée.

Pour faire reconnaître ce droit, l'employé doit choisir un « *comparator* » ou référent, c'est-à-dire un employé avec lequel il souhaite être comparé. S'il obtient gain de cause, le montant de sa rémunération sera augmenté au niveau de celle du référent.

En comparaison avec le plaignant, le référant doit exercer, soit un travail similaire, soit un travail différent, mais reconnu comme étant équivalent par une

grille d'évaluation commune, soit enfin un travail différent, mais demandant des efforts, des capacités et un sens de la décision égaux.

Avant même de déposer un recours devant un tribunal du travail, la victime d'une discrimination salariale peut demander à son employeur d'y remédier, par le biais d'un accord. Elle peut, dans ce but, écrire à ce dernier, en utilisant un questionnaire type, afin d'obtenir les éléments d'informations permettant, d'une part, d'établir la différence de rémunération et, d'autre part, de la justifier.

Prévue par l'*Employment Act* adopté en 2002, la procédure du questionnaire a été introduite par un décret (*Statutory Instrument 2003/722*) entré en vigueur le 6 avril 2003. Ce document peut être envoyé à l'employeur, soit avant le dépôt de la plainte devant le tribunal, soit dans un délai de 21 jours suivant ce dépôt, et doit donner lieu à une réponse dans un délai de 8 semaines.

En ce qui concerne les délais de recours judiciaire, la plainte peut être déposée devant le tribunal pour l'emploi, sans condition de délai si le plaignant occupe encore son poste ou pendant un délai maximum de 6 mois suivant son départ.

Si ce dernier démontre que son référent et lui exerçaient le même emploi, l'employeur, pour ne pas être condamné, devra apporter la preuve que la différence de rémunération est essentiellement due à un « facteur matériel significatif ».

Dans le cas où le tribunal est saisi d'une plainte fondée sur la notion de travail de valeur comparable, il peut, depuis une ordonnance du 1^{er} octobre 2004, apprécier la véracité des arguments du plaignant, soit par ses propres moyens, soit en nommant un expert indépendant, chargé de préparer un rapport sur la question.

Si la plainte aboutit, les clauses contractuelles contestées doivent être modifiées, afin que celles-ci ne soient pas moins favorables que celles figurant dans le contrat du référent.

En outre, le tribunal peut aussi :

– ordonner le versement de la rémunération « à rattraper » (*backpay*), c'est-à-dire celle qu'aurait dû percevoir l'employé durant la période pendant laquelle il exerçait le même emploi que le référent, ou d'une compensation ;

– ordonner le paiement d'intérêts sur le *backpay* ou la compensation.

Depuis l'affaire *Levez v TH Jennings (Harlow Pools) Limited* jugée en 1999 par le Tribunal d'appel du travail, la durée de la période à prendre en compte pour le calcul du *backpay* a été, suite à un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes, allongée de 2 à 6 ans en Angleterre et au Pays de Galles et à 5 ans en Ecosse, une évolution codifiée par les amendements à la loi de 1970 entrés en vigueur le 19 juillet 2003.

III. QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

La Commission européenne a publié, début 2005, des données indiquant qu'au Royaume-Uni les femmes occupaient 18 % des sièges au Parlement, 26 % des postes ministériels, 21 % des grades les plus élevés dans les administrations centrales, 14 % des postes de direction des cinquante plus grandes entreprises cotées, mais aucun poste de président de ces dernières.

Les données de l'*Office for National Statistics* indiquent par ailleurs que 67 % des femmes âgées de 16 à 64 ans travaillent et que 44 % des femmes exercent un travail à temps partiel. Ces dernières occupent 80 % des emplois administratifs et de secrétariat et 84 % des emplois de service direct aux particuliers.

Les tableaux, ci-après, fournissent quelques repères utiles.

Emploi par catégorie en Grande-Bretagne (en milliers)

Principales catégories	Femmes		Hommes	
	<i>Plein temps</i>	<i>Temps partiel</i>	<i>Plein temps</i>	<i>Temps partiel</i>
Dirigeants et responsables	1 049	228	2 568	88
Professions dites intermédiaires	937	397	1 750	169
Assistants dans ces professions	1 195	573	1 796	145
Personnel administratif et secrétariat	1 650	1 137	611	83
Ouvriers qualifiés	145	102	2 673	134
Services aux particuliers	834	844	244	77
Vente et service aux clients	499	1 021	385	249
Ouvriers manuels	235	94	1 673	128
Travaux élémentaires	386	1 096	1 257	437
Total	6 932	5 492	12 966	1 511

Source : *Office for National Statistics, 2004.*

Rémunération des salariés en Grande-Bretagne

Salaire horaire	Femmes	Hommes	Ecart de salaire (en %)
Plein temps	10,56 £/heure	12,87 £/heure	18
Temps partiel	7,77 £/heure	8,81 £/heure	40
Salaire hebdomadaire			
Plein temps	396,00 £/semaine	525,00 £/semaine	25

Source : *Office for National Statistics, 2004.*

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES EN ITALIE

En Italie, les femmes sont plutôt moins présentes dans la vie active que dans les autres pays de l'Union européenne, même si la situation évolue progressivement. Les rares actions volontaristes engagées dans le secteur public comme dans les entreprises n'ont pas toujours conduit à une égalité accrue dans les faits. La législation du travail se réforme cependant pour permettre que les responsabilités familiales soient mieux partagées entre les pères et les mères salariés.

I. DES FEMMES PEU PRÉSENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les femmes italiennes sont proportionnellement moins nombreuses que les autres européennes à participer à la vie active. Elles sont seulement 42 % en 2003 contre 56 % en moyenne dans le reste de l'Union européenne. Cette proportion tend cependant à s'accroître.

Lorsqu'elles se présentent sur le marché du travail, les femmes italiennes sont en outre plus exposées que les hommes à la menace du chômage : si elles n'ont qu'un faible niveau de qualification, elles ont sept chances sur dix de ne pas trouver d'emploi, contre seulement deux pour les hommes.

Toutefois, les femmes qui ont cherché et trouvé un emploi n'occupent un poste à temps partiel que dans 16,6 % des cas, chiffre qui est moins élevé que dans le reste de l'Union européenne. Aussi l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est-il lui aussi finalement moins fort qu'ailleurs, puisqu'il est inférieur à 10 %.

II. LES EFFORTS ENGAGÉS POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS OBSERVABLES

Au début des années 1990, le législateur a mis l'accent sur les actions positives à mener pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Plus récemment, des efforts ont été accomplis pour rapprocher la condition des parents des deux sexes.

A. Des programmes volontaristes au succès mitigé

Une loi a été promulguée le 10 avril 1991 sur les « actions positives pour la réalisation de la parité hommes/femmes au travail ». Elle repose sur l'incitation dans les entreprises et sur l'obligation dans le secteur public.

Aux termes de la loi, les entreprises peuvent demander un financement public total ou partiel des plans volontaires d'action qu'elles sont libres d'adopter si elles le souhaitent. Depuis 1991, 561 subventions ont été versées à ce titre. Mais plus d'un tiers des entreprises se sont contentées de diffuser une déclaration de politique sur l'égalité entre leurs salariés masculins et féminins. En 2004, sur les cinquante plus grosses entreprises cotées en Italie, une seule avait une femme à sa tête. La même proportion de 2 % était observable dans les instances dirigeantes de ces mêmes sociétés.

Dans le secteur public, les plans d'action restent peu répandus, malgré l'obligation théorique d'en établir. Ceux qui existent sont principalement mis en œuvre dans la fonction publique territoriale, dans les grands services publics et dans le secteur de la santé. En 2004, aucune femme ne dirigeait en revanche l'administration centrale d'un ministère ; à l'échelon immédiatement inférieur, elles n'étaient représentées qu'à hauteur de 16 %.

B. Vers une prise en compte plus équilibrée des responsabilités familiales

Les exigences de la vie familiale sont présentées dans de nombreux pays européens comme un frein à la vie professionnelle des femmes. Or le rôle dévolu aux mères est sans doute encore plus important en Italie qu'ailleurs. Aussi l'attention du législateur s'est-elle portée spécialement sur la situation des mères au travail.

Le décret législatif du 26 mars 2001 a voulu laisser aux salariés des deux sexes la possibilité de mieux partager entre eux l'exercice des responsabilités parentales. Ainsi, un congé parental peut désormais être accordé au même titre aux pères et aux mères. Les pères peuvent bénéficier de ce congé parental même pendant le congé de maternité déjà accordé.

En cas de maladie de l'enfant, les deux parents sont désormais placés sur un pied d'égalité pour assurer sa garde. Un congé est de droit soit pour l'un soit pour l'autre. Si l'enfant malade a plus de trois ans, le congé (*congedo per malattia del bambino*) est limité à cinq jours ouvrables par parent. Ces absences sont en principe non rémunérées dans le secteur privé. Dans la fonction publique, lorsque l'enfant malade a moins de trois ans, ces congés sont rémunérés dans la limite de trente jours par an et par enfant. Les deux parents sont libres de se répartir ces trente jours entre eux.

Lien utile :

www.vitadonna.it (fournit des renseignements complets sur les droits des femmes)

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES EN RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

L'engagement des femmes dans la vie professionnelle est un phénomène ancré dans les mœurs depuis longtemps en République tchèque. Il est cependant loin de leur garantir une situation égale à celle des hommes dans le monde du travail.

Dans le sillage des objectifs de Pékin de 1995 et des politiques menées par l'Union européenne, les autorités tchèques se sont efforcées ces dernières années d'adopter une attitude volontariste qui permette aux femmes de rattraper leur retard professionnel sur les hommes, tant dans le secteur public que privé.

I. LA PRÉSENCE TRADITIONNELLEMENT FORTE DE FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL N'EMPÊCHE PAS LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS

A. Une évolution déjà ancienne des mentalités

Dans la société tchèque, le taux d'activité des femmes est traditionnellement élevé : 45,6 % des femmes travaillent. Leur durée d'activité est supérieure à celle des autres pays européens.

L'engagement des femmes dans la vie sociale est ancien. Dans le domaine politique, elles jouissent du droit de vote depuis 1920. Après 1948, le régime communiste a d'autre part affiché un discours officiel d'égalité totale entre les hommes et les femmes. Même si le principe était loin d'être toujours réalisé dans les faits, des efforts furent néanmoins entrepris à cette époque pour développer un réseau d'institutions (crèches, écoles maternelles) qui permettent aux femmes de participer plus nombreuses à la vie active.

En 2003, l'Académie des sciences de la République tchèque a publié une étude sociologique qui fait ressortir que le partage entre vie familiale et vie professionnelle constitue le modèle prédominant pour les femmes. Elles sont ainsi une majorité à déclarer qu' « elles considèrent l'emploi comme une valeur importante dans leur vie ». Du reste, la modicité des salaires a pour conséquence qu'il est souvent difficile pour une famille de vivre sur le salaire d'un seul des deux parents.

B. Des inégalités hommes/femmes persistantes sur le marché du travail

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à connaître le chômage, notamment le chômage de longue durée qui concernait, en 2000, 49,9 % des femmes au chômage ; inversement, il y avait 55,1 % de femmes parmi les

chômeurs de longue durée en 2002. Ces chiffres suggèrent qu'il peut encore exister une forme latente de discrimination envers les femmes.

Le salaire moyen des hommes et des femmes n'est pas non plus le même : l'écart moyen était de 26 % de 2002. Plus le niveau de qualification est élevé, plus cet écart de rémunération se creuse entre les hommes et les femmes.

Les femmes occupent d'ordinaire des postes de niveau moins élevé. Elles sont d'autre part particulièrement nombreuses dans les secteurs à salaire moins élevé. Parmi les parlementaires et dans les postes dirigeants, il y a 60,8 % d'hommes. À l'inverse, les échelons inférieurs de la fonction publique sont occupés en majorité par les femmes : elles y représentent 73 % des effectifs d'après le recensement officiel de 2001.

II. UNE POLITIQUE VOLONTARISTE DE PROMOTION DES FEMMES

Devant cette situation, les pouvoirs publics ont engagé une politique volontariste de promotion des femmes dans le monde du travail. Le gouvernement s'attache à poursuivre de manière systématique depuis 1998 les objectifs de Pékin. Un Plan national d'action a été élaboré, revu et actualisé régulièrement. Il reprend le principe de la prise en compte des deux sexes dans la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques, et non plus seulement pour définir des actions ponctuelles et spécialisées dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

A. Des institutions spécialisées

Plusieurs institutions sont chargées de veiller au respect de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Une loi de 2001 a établi un Conseil gouvernemental sur l'égalité entre les hommes et les femmes, instance consultative à laquelle a été rattaché le Comité pour l'élimination de toutes les formes de la discrimination envers les femmes, qui existait depuis 1998.

Le ministère du travail et des affaires sociales a créé en son sein en 1998 une section pour l'égalité des hommes et des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2002, chaque ministère a désigné un correspondant spécial chargé de suivre les implications de l'égalité hommes/femmes dans le domaine de compétence du ministère.

Le Parlement a établi en son sein une Commission permanente pour la famille et l'égalité des chances.

B. Les avancées législatives récentes

La législation tchèque s'est profondément renouvelée depuis 2001 sur le plan de l'égalité hommes/femmes.

La loi 155/2000 du 18 mai 2000 avait déjà posé le principe du traitement égal de tous les salariés, obligation qui incombe à l'employeur. Toute victime de discrimination est fondée à demander qu'il y soit mis fin, que ses conséquences soient effacées et que lui soit accordée une réparation proportionnée, y compris pécuniaire.

Depuis le 12 février 2004, une nouvelle loi est en vigueur (n° 46/2004). Elle modifie notamment certaines parties du code du travail, afin d'y intégrer les directives du Conseil adoptées depuis la mise à jour du code en 2000. Cette loi interdit la discrimination directe et indirecte sur la base du sexe en en donnant des définitions plus précises. Considéré comme une forme de discrimination, le harcèlement est comme tel interdit. La loi prévoit d'autre part que des actions de discrimination positive sont possibles, pourvu qu'elles restent enfermées dans des délais stricts. Un cadre législatif a été établi pour les actions de discrimination positive susceptibles d'être adoptées par les organes autonomes régionaux (loi n° 312/2002 du 13 juin 2002).

En janvier 2005, le gouvernement a présenté à la Chambre des Députés un projet de loi n° 866 sur le traitement égal entre hommes et femmes et les moyens juridiques de protection contre la discrimination. Il précise les notions clés et attribue au Médiateur de la République une compétence concrète dans le cadre de cette problématique. Le gouvernement vise surtout à faire adopter un texte unique qui unifie et regroupe la définition de la discrimination et les formes d'indemnisation exigibles. Un projet de loi du même jour (n° 867) prévoit une modification de la législation existante en vue de la mise en vigueur de cette loi contre la discrimination.

C. Des actions à destination des entreprises

Le ministère du commerce et de l'industrie coopère avec une organisation à but non lucratif « *Gender Studies* », pour inciter les entrepreneurs à créer un environnement favorable à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il a ainsi patronné une conférence organisée sur « le rôle des égalités professionnelles dans la prospérité des entreprises ». Un concours sur « la meilleure entreprise pour l'égalité des chances en République tchèque » vient d'être organisé. Il a récompensé IBM dans la catégorie des grandes entreprises tandis que l'hebdomadaire satirique *Respekt* était primé dans la catégorie des PME.

L'Etat participe de même à des projets internationaux, surtout liés à l'Union européenne. Ainsi, la République tchèque a participé au projet européen EQUAL relatif à l'harmonisation de la vie professionnelle et familiale et qui a

pour but d'influer sur l'attitude de l'opinion publique au sujet des conditions d'emploi des femmes. Dans le cadre du programme PHARE, un projet s'est déroulé en 2002 et 2003 en partenariat avec la Suède, jugée avoir de bons résultats dans ce domaine. Le projet visait à renforcer le développement du réseau institutionnel tchèque de lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes.

Mais les résultats obtenus dans les entreprises ne sont pas encore très probants. Les organisations de femmes regrettent notamment que l'emploi à temps partiel soit si peu répandu (il concerne 2,1 % des hommes et 7,9 % des femmes). Le rapport gouvernemental de 2002 sur la poursuite des objectifs de Pékin soulignait qu'une prise de conscience restait encore nécessaire dans l'opinion.

Liens utiles :

www.mpsv.cz : Ministère du Travail et des affaires sociales

www.czso.cz : Office tchèque des statistiques

http://www.mpsv.cz/files/clanky/702/rec_310703_en.pdf

Recommandations finales : Amélioration du mécanisme public institutionnel pour l'introduction, le renforcement et le contrôle de la mise en place de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes (projet en partenariat avec la Suède) [en anglais]

<http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/CZECH-REPUBLIC-English.pdf>

Mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin (1995) et résultat de la vingt-troisième session spéciale de l'Assemblée Générale des Nations Unies (2000) ; Questionnaire pour la République tchèque [en anglais]

Etude de l'Institut de sociologie de l'Académie des sciences de la République tchèque
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/712/zprava.pdf> [en tchèque]

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES EN SUÈDE

La mise en œuvre d'une politique d'égalité entre hommes et femmes fait l'objet d'un consensus général en Suède. Ce principe est consacré par des textes d'ordre constitutionnel et la politique mise en œuvre met en place des stratégies globales comprenant tant des normes juridiques (droit de la famille, droit du travail...), qu'un suivi de la pratique des différentes administrations - éducation, santé, enseignement supérieur - et l'organisation des obligations des entreprises privées pour promouvoir l'égalité des sexes.

I. LES PRINCIPES POSÉS PAR LES TEXTES

Le principe d'égalité entre hommes et femmes trouve son application dans plusieurs séries de textes. Ainsi, le droit familial suédois place la femme et l'homme sur un pied d'égalité en droit comme en fait, notamment en matière d'autorité parentale et de droit d'hébergement des enfants, et tend à protéger le conjoint le plus faible économiquement lors des séparations. Par ailleurs, il est fait obligation aux établissements d'enseignement de former l'ensemble des élèves aux matières traditionnellement dévolues à un sexe en particulier (couture obligatoire pour les garçons et menuiserie obligatoire pour les filles). Les établissements scolaires doivent aussi s'assurer de l'équilibre dans le recrutement des différentes filières.

La loi sur l'égalité des chances de 1992, modifiée en 1994, 1998 et 2001 est le principal texte législatif organisant la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle. Remplaçant une première loi entrée en vigueur dès 1980, elle a pour but de « promouvoir l'égalité des droits entre hommes et femmes en ce qui concerne l'emploi, les conditions de travail et l'épanouissement de l'individu dans la vie professionnelle ». Elle comprend deux volets principaux : d'une part, des dispositions interdisant une discrimination, tant directe qu'indirecte, fondée sur le sexe, d'autre part, des dispositions contraignant l'employeur à prendre des mesures actives de promotion de l'égalité des sexes. Ainsi, les entreprises employant au moins dix salariés doivent rédiger un « plan d'action annuel pour l'égalité des chances sur le lieu de travail » comprenant une évaluation des écarts de salaires entre hommes et femmes pour chaque établissement ainsi que les mesures prévues pour les supprimer. Le tribunal compétent en matière de litiges relatifs à l'application de cette loi est la Cour du travail (*Arbetsdomstolen*), où les salariés peuvent être assistés soit par leur syndicat, soit par les services de l'Ombudsman à l'égalité des chances (*cf. infra*).

II. LES MÉCANISMES D'ÉVALUATION

A. Le rôle de l'administration

La coordination de l'action gouvernementale est confiée au ministère de la démocratie et de l'intégration sociale. La Direction de l'égalité des chances (*Jäm-ställdhetsenheten*) de ce ministère, créée au début des années 1980, est chargée de la définition et de la mise en œuvre d'actions au niveau national et régional dans tous les domaines de la vie publique, avec, pour objectif, la réalisation de la parité. Un Conseil pour l'égalité des chances (*Jäm-ställdhetsrådet*), organe consultatif présidé par le ministre de la démocratie et de l'intégration sociale et composé d'une quarantaine de représentants des organisations patronales, des syndicats, des partis politiques et des associations féminines, évalue l'action de l'administration dans ce domaine.

B. Le rôle des autorités administratives indépendantes

L'Ombudsman à l'égalité des chances (*Jäm-ställdhetsombudsmannen*) est chargé d'une mission d'information du public et organise des formations de promotion de l'égalité des chances. Saisi par une personne s'estimant victime de discrimination, il peut la représenter lors de négociations pré-contentieuses, puis devant le tribunal compétent. Il a accès au « plan d'action annuel pour l'égalité des chances sur le lieu de travail ». S'il l'estime non conforme aux dispositions en vigueur, il peut saisir la Commission pour l'égalité des chances (*Jämställdhetsnämnden*), une autre autorité administrative indépendante, qui peut prononcer une astreinte à l'encontre de l'employeur.

III. LES ÉVOLUTIONS RÉCENTES

Depuis 1994, la mise en œuvre du principe d'égalité des chances est envisagée non comme un catalogue d'actions spécifiques, mais comme une dimension naturelle de l'ensemble des politiques. A cette fin, trois mesures nationales ont été prises : tout rapport de commission visant à la prise d'une mesure normative doit inclure une étude d'impact sur l'égalité entre les hommes et les femmes ; l'ensemble des statistiques doit être ventilé par sexe ; une formation spécifique en matière d'égalité des chances est dispensée à tous les membres du gouvernement, aux membres de leur cabinet et aux hauts fonctionnaires des ministères.

S'il existe une parité numérique quasi réalisée dans les organes élus, les enquêtes réalisées à la demande du gouvernement suédois montrent que, d'une part, dans les conseils élus, les femmes sont généralement titulaires des postes traditionnellement « féminins » (éducation, santé) et que d'autre part les femmes sont particulièrement sous-représentées aux postes d'encadrement et de direction. L'action du gouvernement suédois s'est donc portée, dans un premier temps, à réaliser une quasi-parité pour les postes de direction des administrations centrales,

passant ainsi de 16 % en 1986 à 47 % en 2001. Le secteur privé est maintenant le secteur où se portent les efforts. Une étude est actuellement en cours pour examiner les mesures permettant de mettre en œuvre une plus grande parité au sein des conseils d'administration des entreprises, où la proportion de femmes est passée de 2 % en 1993 à 8 % en 2002.

En outre, si la loi consacre le principe de « à travail égal, salaire égal », la réalité montre un différentiel inexpliqué de 1 % à 8 % selon les entreprises, de même que des disparités sur l'accès au travail à temps complet pour les femmes – qui se double d'une disparité pour l'accès au temps partiel des hommes. Le recrutement des carrières « féminines » ou « masculines » ne connaît qu'une évolution lente, et des programmes de soutien ont été mis en place pour accélérer le mouvement dans les deux sens. Enfin, des efforts de promotion sont faits afin que les pères, qui bénéficient des mêmes droits à congés liés à la parentalité que les mères, les utilisent de façon plus systématique.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES AUX ÉTATS-UNIS

I. PRINCIPALES ÉTAPES DE LA LÉGISLATION FÉDÉRALE

Le développement de la législation visant à combattre les discriminations sexuelles s'est inscrit dans le contexte plus général des luttes contre les discriminations de toutes sortes, et notamment raciales. Des mesures contre la discrimination raciale sont prises à partir des années quarante, mais la question de l'égalité entre les sexes ne commence à être traitée en tant que telle qu'à partir des années soixante. Cette évolution a surtout été contemporaine de l'entrée effective des femmes américaines dans la vie active.

En 1963, alors que la Commission présidentielle sur le statut des femmes, instituée la même année, constate l'existence de discriminations dans le monde du travail, le Congrès vote l'*Equal Pay Act* qui oblige les employeurs à verser le même salaire aux employés des deux sexes exerçant la même profession.

En 1964, le Congrès vote le *Civil Rights Act*, dont l'objectif principal est de lutter contre les discriminations raciales. Un amendement est toutefois introduit en cours de procédure, en conséquence de quoi le Titre VII de la loi interdit les discriminations sexuelles (entre autres) à l'embauche. Le *Civil Rights Act* crée également l'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), organisme bipartisan chargé de veiller au respect des règles anti-discriminations.

L'Etat fédéral se dote également de règles internes visant à mettre fin aux discriminations. Résultant d'une initiative de l'EEOC, l'*Executive Order* présidentiel 11246 (1965) interdit la discrimination au sein de l'administration ainsi qu'au sein des entreprises exécutant des contrats pour l'administration. En matière d'éducation, le titre XI de l'*Education Amendment* de 1972 interdit la discrimination dans tous les programmes éducatifs financés par l'Etat fédéral.

La législation antidiscriminations est progressivement précisée par la jurisprudence. Parmi les arrêts importants, « *Weeks v. Southern Bell-hours* » (1965) interdit à un employeur de réserver un poste à des candidats de sexe masculin, à moins qu'il ne puisse prouver qu'une femme ne peut pas l'occuper. L'arrêt « *Pittsburgh Press v. Pittsburgh Commission on Human Rights* » (1973) interdit la ségrégation dans les annonces d'offres d'emplois. En matière de maternité, le *Pregnancy Discrimination Act* (1978) interdit les discriminations à l'égard des femmes enceintes en les assimilant à des discriminations basées sur le sexe. En 1972, l'arrêt « *Cleveland Board of Education v. LaFleur* » (1972) interdit à un employeur d'obliger une femme enceinte à prendre un congé maternité, tandis que l'arrêt « *General Electric v. Gilbert* » (1976) précise les indemnités devant être versées en cas de congé maternité.

II. SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DES FEMMES

En même temps qu'intervenait la législation contre les discriminations sexuelles, l'entrée des femmes dans la vie active a profondément transformé la société américaine. En 1950, une femme ayant un enfant de moins de dix-huit ans sur cinq exerçait un emploi, pour environ deux sur trois aujourd'hui.

Aujourd'hui, sur 115 millions de femmes âgées de 16 ans et plus, 68 millions font partie de la population active (en exerçant ou en cherchant un emploi). 59,5 % des femmes composent 47 % de la population active. Les taux de participation à la population active par groupes ethniques sont les suivants : 61,9 % pour les femmes blanches, 59,2 % pour les femmes afro-américaines ; 58,3 % pour les femmes asiatiques et 55,9 % pour les femmes hispaniques. Les femmes dont le niveau d'éducation est le plus élevé sont plus nombreuses à faire partie de la population active. Les emplois à temps partiel sont cependant nombreux, puisque sur 64,4 millions de femmes employées, 74 % seulement occupent un emploi à temps plein.

L'intégration des femmes à la vie active n'a toutefois pas mis fin aux disparités entre les sexes, bien qu'elles aient diminué. Les salaires moyens des femmes et des hommes se sont ainsi rapprochés jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix pour atteindre un ratio de l'ordre de 75%, mais la situation s'est depuis lors stabilisée. Le *US Government Accountability Office* estime que les quatre-cinquièmes de ce différentiel (soit 20%) ne peuvent s'expliquer par des différences visibles en termes de niveau de formation ou d'expérience.

Les femmes sont surtout plus vulnérables en période de récession, bien que le taux de chômage des femmes soit généralement un peu inférieur à celui des hommes (4,7 % contre 5 % en septembre 2004). Entre 2002 et 2003, le salaire médian des femmes a ainsi diminué de 0,6 % tandis que celui des hommes a augmenté de 0,8 %. C'est en fait l'intégration des femmes à la vie active qui tend à diminuer en période de faible croissance. Ainsi, le taux d'activité des femmes avait légèrement dépassé 60 % avant 2001, puis est descendu à 59,5 %, le nombre d'emplois féminins ayant diminué entre mars et novembre 2001 pour la première fois en quarante ans.

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes aux Etats-Unis n'est donc que partiellement réalisée. Malgré une législation anti-discriminatoire assez complète, la population active féminine semble caractérisée par une plus grande vulnérabilité

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Groupe ACCOR** – Mme Cathy Kopp, directrice des ressources humaines
- **CFTC** – Mme Gabrielle Simon, secrétaire générale-adjointe
- **Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)**, ministère de l’emploi, du travail et de la cohésion sociale – M. Norbert Holcblat, sous-directeur, et M. Malik Koubi, adjoint au chef du département salaires
- **Union des métiers et des industries de l’hôtellerie (UMIH)** – M. André Daguin, président
- **Union professionnelle artisanale (UPA)** – Mme Roselyne Lecoultré, membre du conseil national, et M. Guillaume Tabourdeau, chargé des relations avec le Parlement
- **AFAQ AFNOR Certification** – M. Jean-François Sorro, directeur général, et M. Laurent Chauvin, responsable de la branche services
- **Cabinet Barbin** – Mme Nicole Barbin, présidente
- **Régie autonome des transports parisiens (RATP)** – Mme Josette Théophile, directrice générale-adjointe, et M. Alain Henrion, responsable d’entité
- **CGT** – Mme Monique Beaussier, conseillère confédérale, et Mme Christine Guinand, membre du collectif femme
- **CGT-FO** – Mme Michèle Monrique, secrétaire confédérale responsable du secteur égalité, et Mme Valérie Chartier, assistante du secteur égalité
- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** – M. Dominique Tellier, directeur des relations sociales, Mme Catherine Martin, directrice-adjointe des relations sociales, et M. Guillaume Ressot, chargé des relations avec le Parlement
- **Association « Retravailler »** – Mme Françoise Nallet, présidente
- **PSA Peugeot Citroën** – M. Jean-Luc Vergnes, directeur des ressources humaines, et Mme Madeleine Fiori.

La **CFE-CGC** et la **CGPME** ont fait parvenir des contributions écrites au rapporteur.

N° 2282 – Rapport de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (rapporteur : M. Edouard Courtial)