



N° 3686

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 13 juillet 2011.

PROPOSITION DE LOI

*visant à prendre des mesures d'urgence contre le sexisme et pour
l'égalité effective entre les hommes et les femmes au travail,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution
d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Marie-George BUFFET, Pierre GOSNAT, Marie-Hélène AMIABLE, François
ASENSI, Martine BILLARD, Alain BOCQUET, Patrick BRAOUEZEC,
Jean-Pierre BRARD, Jean-Jacques CANDELIER, André CHASSAIGNE,
Jacques DESALLANGRE, Marc DOLEZ, Jacqueline FRAYSSE, André
GERIN, Jean-Paul LECOQ, Roland MUZEAU, Daniel PAUL, Jean-Claude
SANDRIER et Michel VAXÈS,

député-e-s.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les inégalités salariales entre femmes et hommes demeurent criantes dans notre pays. Tous contrats confondus, une femme gagne en moyenne 27 % de moins qu'un homme. Dans certains secteurs de l'économie, les écarts sont plus importants encore. Les deux tiers des personnes rémunérées au SMIC et les deux tiers des allocataires du RSA sont des femmes. Près de huit personnes touchant un bas salaire sur dix sont des femmes.

Ces écarts s'expliquent pour partie par les caractéristiques du déroulement de la carrière des femmes. À la sortie du système éducatif, les hommes et les femmes sont souvent titulaires de diplômes et de spécialités différentes. Même lorsque ce n'est pas le cas, les femmes s'insèrent dans des métiers différents, souvent moins rémunérés. Elles peuvent en outre être freinées dans leur carrière, lorsqu'elles n'ont pas pour cette raison été discriminées à l'embauche ou licenciées, du fait même de la possibilité d'une maternité.

Ces écarts salariaux s'expliquent aussi par les évolutions de la structure économique, et notamment par un recours croissant des entreprises au temps partiel. Ces contrats, occupés aux deux tiers par des femmes le plus souvent à l'initiative de l'employeur, représentent aujourd'hui 18 % des emplois au lieu de 7 % il y a trente ans. Or ils ne sont par définition pas rémunérés à taux plein, ce qui a pour conséquence de réduire le salaire disponible en fin de mois et les primes. Aussi, un grand nombre de femmes, parfois seules avec des enfants, vivent dans une grande précarité, alors que le temps partiel s'accompagne en général d'une intensification de la charge de travail ou encore d'une amplitude des horaires de travail largement supérieure à la durée légale d'une journée de travail.

Mais cela n'explique pas tout : à contrat, diplômes, expérience et responsabilités égales, une femme gagne en moyenne 12 % de moins qu'un homme. Cette différence est directement liée au sexe des salariées : c'est parce qu'elles sont femmes qu'elles sont moins payées que les hommes. À cela s'ajoute le fait que, du machisme ordinaire au harcèlement sexuel, en passant par la récurrence des comportements sexistes, les femmes salariées sont confrontées à diverses violences physiques et symboliques. Souvent mal informées, elles éprouvent des difficultés à faire valoir leurs droits.

Ces inégalités ont une même cause : la domination masculine et la reproduction des schémas de domination patriarcale qu'elles contribuent à entretenir, au travail comme dans la sphère domestique. Pas moins de sept lois spécifiques ont déjà été adoptées. Les discriminations à l'embauche, dans le déroulement de la carrière, sur le montant des salaires sont formellement interdites. Les négociations entre les salarié-e-s et les employeurs sont désormais tenues de transformer les relations professionnelles en faveur de l'égalité. Mais, peu contraignante, la loi n'est pas appliquée et la France demeure au 127^e rang mondial sur 134 en matière d'égalité salariale. Le temps est donc venu de passer des bonnes intentions à des obligations de résultat.

Cette proposition de loi, qui ne prétend pas épuiser le sujet, propose de prendre au plus vite six mesures urgentes faciles à mettre en œuvre dans de brefs délais. Il s'agit autant de lutter contre le sexisme qui s'exprime directement ou indirectement dans les relations de travail que de renforcer le pouvoir des salarié-e-s face aux logiques du marché qui s'en nourrissent.

L'article 1^{er} supprime la réduction générale de cotisations patronales lorsque l'employeur ne s'engage pas à supprimer les écarts de salaire. Un employeur qui ne respecte pas la loi en matière d'égalité salariale ne doit pas pouvoir bénéficier d'argent public. Aujourd'hui, un tel employeur a l'obligation d'ouvrir la négociation salariale, mais pas de la conclure. Si son entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle au premier janvier 2012, il pourra être sanctionné financièrement. Mais les critères et le montant de la sanction ne sont que peu dissuasifs. Aussi, cet article vise à imposer aux employeurs une obligation de résultat en matière de négociation, lourdement sanctionnée au plan financier. Bénéfique pour les comptes sociaux, cette mesure, dont les effets devraient se faire sentir de manière immédiate, renforcerait les syndicats dans leur action contre le recours au temps partiel subi, pour l'augmentation des salaires et sur tous les autres leviers permettant de réduire les écarts salariaux.

L'article 2 sanctionne le recours massif au temps partiel. Une entreprise de plus de cinquante salarié-e-s qui embaucherait plus de 15 % de salarié-e-s à temps partiel pour une catégorie d'emplois donnée se verrait appliquer une pénalité proportionnelle au taux de salarié-e-s employés à temps partiel et devrait s'acquitter pour ces derniers d'un montant de cotisations égal à celui qu'elle verserait si le salarié-e travaillait à taux plein. La pénalité, versée au fonds pour la formation au droit du travail prévu au dernier article de cette proposition de loi, serait donc

d'autant plus élevée que l'entreprise recourrait au temps partiel, renchérissant le coût de celui-ci. En outre, cet article supprime la possibilité pour les entreprises de déroger à l'interdiction d'imposer à un salarié-e une interruption de travail de plus de deux heures au cours de la même journée. Il s'agit ainsi d'empêcher les entreprises de recourir au temps partiel comme un mode habituel d'organisation du travail.

L'article 3 accroît les sanctions pénales en cas de discrimination à l'embauche fondée sur le sexe ou sur tout autre motif. Actuellement, celles-ci sont sanctionnées de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende au plus, au même titre que les discriminations dans la fourniture d'un service commercial. La nature spécifique de la relation de travail ne justifie pas un tel amalgame. Aussi, une peine renforcée similaire à celle prévue, pour d'autres raisons, pour les discriminations relatives à l'entrée dans un établissement accueillant du public, doit être appliquée. Cet article élève en conséquence la sanction à 5 ans de prison et à 75 000 € d'amende en cas de traitement discriminatoire à l'occasion de l'embauche, d'une sanction ou d'un licenciement.

L'article 4 instaure un congé parental paritaire. Chaque parent bénéficierait d'un congé de vingt-quatre semaines rémunéré à taux plein, non transférable à l'autre parent et perdu s'il n'en fait pas usage pour inciter à un meilleur partage des tâches au sein de la famille. Au total, les parents disposeraient ainsi d'une période de douze mois à prendre simultanément ou alternativement, en une fois ou de manière fractionnée, avec une durée minimale obligatoire de 16 semaines pour la mère afin de lui permettre de préparer et de vivre pleinement sa maternité ainsi que d'accueillir l'enfant dans de bonnes conditions. Une période minimale de quatre semaines serait également rendue obligatoire pour le père de l'enfant ou pour la personne qui vit avec la mère. À l'issue du congé continuera toutefois de se poser la question de la garde de l'enfant : il faut accroître le nombre de places en crèches à proximité du lieu de résidence des femmes pour éviter qu'elles ne continuent d'être freinées dans leur carrière par l'éducation des enfants.

L'article 5 redéfinit la notion de harcèlement sexuel au travail. Les définitions des différents codes ne sont pas cohérentes entre elles, posant de graves problèmes de sécurité juridique au détriment des victimes, et soulèvent des difficultés au regard de leur formulation. Ainsi, la définition pénale du harcèlement sexuel est tautologique et trop restrictive : obligation de prouver la répétition des faits et l'intention de l'agresseur présumé, notion juridiquement floue de « faveurs de nature sexuelle ». Cet article

propose d'harmoniser les différentes définitions et de les aligner sur celle, issue du droit communautaire, qui est la plus précise et la plus adaptée. Il porte les sanctions d'un an de prison et 15 000 € d'amende à cinq ans de prison et 75 000 € d'amende.

L'article 6 crée un fonds de formation visant à garantir à tout salarié-e et à tout agent public le droit de connaître les règles qui s'appliquent à lui ou à elle au travail et les droits dont il ou elle bénéficie. Ce fonds, géré par les organisations syndicales représentatives, organiserait des formations initiales et continues dont le bénéfice ne pourrait être refusé par l'employeur à aucun salarié-e ou agent public sous aucun motif, et qui seraient considérées comme du temps travaillé. Le financement de ces formations serait assuré par les entreprises, sur la base d'un accord tripartite entre organisations syndicales, patronales et l'État et par une contribution de l'État pour les agents publics. En l'absence d'accord, la décision des syndicats prédominerait.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① Le VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :
- ② « Lorsque l'employeur, durant l'année civile, n'a pas conclu d'accord salarial dans le cadre des obligations définies aux articles L. 2242-5 et L. 2242-8 du code du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, la réduction est supprimée.
- ③ « Une pénalité complémentaire d'un montant égal à 10 % du montant de la réduction supprimée est versée au fonds mentionné à l'article L. 2151-1 du code du travail. »

Article 2

- ① I. – Après le titre VII du livre II de la première partie du code du travail, est inséré un titre VIII ainsi rédigé :

②

« TITRE VIII

③

« **ENCADREMENT DE LA FORMATION
DE CERTAINS CONTRATS** »

- ④ « *Art. L. 1281-1.* – Lorsque l'effectif d'une entreprise de plus de cinquante salariés, par catégorie d'emploi, compte un taux de salariés employés à temps partiel, au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail, supérieur à 15 %, l'employeur verse une pénalité au fonds mentionné à l'article L. 2151-1 du code du travail.
- ⑤ « Le montant de la pénalité mentionnée à l'alinéa précédent est obtenu par l'application au montant des cotisations mentionnées à l'article L. 242-8 du code de la sécurité sociale avant abattement d'assiette d'un taux égal à celui de la part des salariés employés à temps partiel au sein de l'effectif total de l'entreprise. »
- ⑥ II. – L'article L. 242-8 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

- ⑦ « L'alinéa précédent n'est pas applicable lorsque l'effectif d'une entreprise de plus de cinquante salariés, par catégorie d'emploi, compte un taux de salariés employés à temps partiel, au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail, supérieur à 15 %. »
- ⑧ III. – Les trois derniers alinéas de l'article L. 3123-16 du code du travail sont supprimés.

Article 3

- ① I. Après l'article 225-2 du code pénal, est inséré un article 225-2-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. 225-2-1.* – La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne. »
- ③ II. En conséquence, le 3° de l'article 225-2 du même code est supprimé.

Article 4

- ① I. – Après l'article L. 1225-46 du code du travail, est insérée une section 3 bis ainsi rédigée :
- ② « *Section 3 bis*
- ③ « ***Congé parental paritaire***
- ④ « *Art. L. 1225-46-1.* – Un congé parental paritaire peut être pris par la mère de l'enfant et le père, le conjoint, la personne vivant maritalement avec la mère de l'enfant ou ayant conclu avec elle un pacte civil de solidarité pour une période de quarante huit semaines. Ceux-ci peuvent le prendre soit séparément, soit simultanément, dans les deux premières années de l'arrivée de l'enfant. La durée prise par chacun ne peut être supérieure à 50 % de la durée totale du congé, qui inclut les éventuels congés de maternité, de paternité et d'adoption. Pour la mère, la durée minimale obligatoire de ce congé est de 4 semaines avant l'accouchement et de 12 semaines après l'accouchement. Pour le père, le conjoint, la personne vivant maritalement avec la mère ou ayant conclu avec elle un pacte civil de solidarité, la durée minimale obligatoire de ce congé est de quatre semaines.

- ⑤ « L'employeur ne peut refuser le bénéfice de ce congé pour les personnes qui en font la demande.
- ⑥ « Le salarié avertit l'employeur du motif de son absence, du point de départ de ce congé et de la date de son retour. Il peut fractionner son congé dans la limite de deux périodes.
- ⑦ « Durant ce congé, le salarié perçoit un revenu de remplacement versé par la sécurité sociale. Ce revenu est égal à 100 % du dernier salaire brut, dans la limite des plafonds en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours prévus pour les congés de maternité, de paternité et d'adoption.
- ⑧ « Ces indemnités journalières sont incluses dans le salaire de base ouvrant droit à pension de retraite.
- ⑨ « Le congé parental paritaire suspend le contrat de travail. Pendant la suspension, le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5. L'application de ces articles ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.
- ⑩ « La durée du congé parental paritaire est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.
- ⑪ « À l'issue du congé parental paritaire, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- ⑫ « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés, pendant le congé parental paritaire et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. »

- ⑬ II. – En conséquence, les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, relatifs au congé parental d'éducation, sont abrogés.
- ⑭ III. – Le Gouvernement remet au Parlement dans les six mois suivant la promulgation de la présente loi un rapport relatif aux conditions de la mise en œuvre d'un véritable service public de la petite enfance géré démocratiquement, prévoyant un plan de construction de crèches publiques et de recrutement d'assistantes maternelles, afin de densifier le réseau des crèches publiques et d'améliorer l'encadrement des enfants.

Article 5

- ① I. – Le titre V du livre I^{er} de la première partie du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° L'article L. 1153-1 est ainsi rédigé :
- ③ « *Art. L. 1153-1.* – Tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue un agissement de harcèlement sexuel.
- ④ « Tout agissement de harcèlement sexuel est interdit. » ;
- ⑤ 2° À l'article L. 1153-2, les mots : « des agissements » sont remplacés par les mots : « un agissement » ;
- ⑥ 3° Après le mot : « témoigné », la fin de l'article L. 1153-3 est ainsi rédigée : « d'un agissement de harcèlement sexuel ou pour l'avoir relaté » ;
- ⑦ 4° À l'article L. 1153-6, les mots : « des agissements » sont remplacés par les mots : « un agissement ».
- ⑧ 5° Au premier alinéa de l'article L. 1155-2, les mots : « un an », sont remplacés par les mots : « cinq ans », et le nombre : « 15 000 », est remplacé par le nombre : « 75 000 ».
- ⑨ II. – L'article 222-33 du code pénal est ainsi rédigé :
- ⑩ « *Art. 222-33.* – Tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue un agissement de harcèlement sexuel.

- ⑪ « Tout agissement de harcèlement sexuel est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. »
- ⑫ III. – L'article 6 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :
- ⑬ « *Art. 6 ter.* – Tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant constitue un agissement de harcèlement sexuel.
- ⑭ « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :
- ⑮ « 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir un agissement de harcèlement sexuel ;
- ⑯ « 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser un agissement de harcèlement sexuel ;
- ⑰ « 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'un agissement de harcèlement sexuel ou qu'il l'a relaté.
- ⑱ « Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à un agissement tel que défini ci-dessus.
- ⑲ « Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public ».

Article 6

- ① I. – Après l'article L. 2146-1 du code du travail, est inséré un titre V ainsi rédigé :

②

« TITRE V

③

**« APPROPRIATION DU DROIT DU TRAVAIL
PAR LES SALARIÉS »**

- ④ « Art. L. 2151-1. – Il est institué un fonds national pour la formation au droit du travail des salariés et des agents publics.
- ⑤ « Ce fonds a pour mission de délivrer une formation initiale et continue aux salariés et agents publics de toutes les entreprises et administrations sans exception relative au droit du travail, dans sa dimension nationale et internationale et dans une perspective juridique, philosophique et historique. Il élabore des documents d’information à l’attention des salariés et des agents publics sur leurs droits.
- ⑥ « Il a également pour mission de mener des actions de lutte contre les préjugés sexistes et d’information sur les inégalités entre les hommes et les femmes au travail. Il contribue dans ce cadre à l’information des femmes sur les droits dont elles disposent en matière d’égalité professionnelle et de lutte contre les violences de genre.
- ⑦ « Le bénéfice de la formation initiale et de la formation continue susmentionnés constituent un droit pour chaque salarié et pour chaque agent public. Il ne peut être refusé par l’employeur, privé ou public, ni par aucun tiers. Chaque heure de formation est considérée comme une heure travaillée.
- ⑧ « Le fonds est géré par les organisations syndicales représentatives. Elles déterminent conjointement le contenu du programme de formation délivré et les modalités d’organisation des formations en vue de garantir à tout salarié l’exercice effectif du droit mentionné à l’alinéa précédent.
- ⑨ « Le fonds est financé, pour les besoins relatifs à son fonctionnement et pour assurer les formations prévues dans cet article, par :
- ⑩ « 1° une contribution assise sur la valeur ajoutée des entreprises déterminée par un accord tripartite entre l’État, les organisations syndicales et les organisations patronales ;
- ⑪ « 2° une contribution de l’État déterminée en fonction du nombre d’agents publics ;

- ⑫ « 3° les pénalités mentionnées à l'alinéa 2 du VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 1281-1 du code du travail.
- ⑬ « En l'absence d'accord, le budget adopté par les organisations syndicales parties prenantes à la gestion du Fonds est financé, selon les modalités fixées par elles seules, à due concurrence par une contribution assise sur la valeur ajoutée des entreprises et par une contribution proportionnelle de l'État.
- ⑭ « Le Fonds ne peut réaliser d'excédents d'exploitation. »
- ⑮ II. – Les modalités d'application du présent article sont déterminées par un décret en Conseil d'État.

Article 7

- ① Les charges qui pourraient résulter pour l'État de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.
- ② Les charges qui pourraient résulter pour les organismes de sécurité sociale de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la majoration des droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.