



N° 4399

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 24 janvier 2017.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION DE LOI *visant à agir concrètement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*,

TABLEAU COMPARATIF

PAR MME MARIE-GEORGE BUFFET,

Députée.

Voir le numéro :

Assemblée nationale : 4347.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Code de la sécurité sociale</p> <p><i>Art. L. 241-13. – I. – Les cotisations à la charge de l’employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, la contribution mentionnée à l’article L. 834-1 du présent code et la contribution mentionnée au 1° de l’article L. 14-10-4 du code de l’action sociale et des familles ainsi que, dans les conditions mentionnées au VIII du présent article, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont assises sur les gains et rémunérations inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 % font l’objet d’une réduction dégressive.</i></p> <p>(...)</p> <p>VII. – (<i>Abrogé</i>).</p> <p>(...)</p>	<p>Proposition de loi visant à agir concrètement en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>TITRE I^{ER}</p> <p>RENDRE EFFECTIVE L’ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>Le VII de l’article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi rétabli :</p> <p>« VII. – 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. »</p>	<p>Proposition de loi visant à agir concrètement en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>TITRE I^{ER}</p> <p>RENDRE EFFECTIVE L’ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE <u>LES FEMMES ET LES HOMMES</u></p> <p>amendement AS12</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>Supprimé</p> <p>amendement AS1</p>

Dispositions en vigueur

Code du travail

Art. L. 2242-9. – Les entreprises d’au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l’employeur lorsqu’elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l’égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l’article L. 2242-8 ou, à défaut d’accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d’action mentionné au même 2°. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l’accord et du plan d’action sont fixées par décret. Dans les entreprises d’au moins 300 salariés, ce défaut d’accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l’article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l’entreprise n’est pas couverte par l’accord ou le plan d’action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l’autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d’État, en fonction des efforts constatés dans l’entreprise en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l’article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.

(...)

Texte de la proposition de loi

Article 2

La première phrase de l’article L. 2242-9 du code du travail est complétée par les mots :

« ou lorsqu’elles ne produisent pas les informations et indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l’entreprise, mentionnés au 1° *bis* de l’article L. 2323-8. »

Texte adopté par la Commission

Article 2

Supprimé

amendement AS2

Dispositions en vigueur

—

Code de la sécurité sociale

Art. L. 241-13. – Cf. supra

Code du travail

Art. L. 3123-7. – Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :

1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;

2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;

3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.

Texte de la proposition de loi

—

**TITRE II
ENCADRER LE TEMPS PARTIEL
IMPOSÉ**

Article 3

Après le VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, est inséré un VII *bis* ainsi rédigé :

« VII *bis*. – Lorsque dans les entreprises d'au moins vingt salariés, l'effectif compte en moyenne sur l'année civile plus de 15 % de salariés à temps partiel par catégorie d'emploi, le montant de la réduction est diminué de 20 % au titre des rémunérations versées cette même année. »

Article 4

L'article L. 3123-7 du code du travail est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :

Texte adopté par la Commission

—

**TITRE II
ENCADRER LE TEMPS PARTIEL
IMPOSÉ**

Article 3

Supprimé

amendement AS3

Article 4

Supprimé

amendement AS4

Dispositions en vigueur

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Texte de la proposition de loi

« Lorsque dans le respect des dispositions précédentes, la durée convenue est inférieure à vingt-quatre heures par semaine, les heures de travail sont rémunérées à un taux majoré de 10 %.

« Lorsque cette durée est inférieure à quinze heures par semaine, les heures de travail sont rémunérées à un taux majoré de 15 %.

« Lorsque cette durée est inférieure à huit heures par semaine, les heures de travail sont rémunérées à un taux majoré de 25 %.

« Lorsque la période de travail est inférieure à deux heures dans une même journée, ces heures sont rémunérées à un taux majoré de 25 % supplémentaires. »

Article 5

Le code du travail est ainsi modifié :

1° La seconde phrase de l'article L. 3123-21, le taux « 10% » est remplacé par le taux « 25% ».

2° Après le mot « est », la fin de l'article L. 3123-29 est ainsi rédigée :

« d'au moins 25 % pour chacune des heures accomplies. »

Texte adopté par la Commission

Article 5

Supprimé

amendement AS5

Art. L. 3123-21. – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Art. L. 3123-29. – À défaut de stipulation conventionnelle prévues à l'article L. 3123-21, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>—</p> <p><i>Art. L. 3123-22.</i> – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.</p> <p>La convention ou l'accord :</p> <p>1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;</p> <p>2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;</p> <p>3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.</p> <p>Les heures complémentaires accomplies au delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.</p>	<p>—</p> <p>Article 6</p> <p>Le 2° de l'article L. 3123-22 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« 2° Détermine la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant qui ne peut être inférieure à 15% ; »</p>	<p>—</p> <p>Article 6</p> <p>Supprimé</p> <p>amendement AS6</p>
	<p>TITRE III</p> <p>PARTAGER LA PARENTALITÉ</p> <p>Article 7</p> <p>Le premier alinéa de l'article L. 1225-17 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité de dix-huit semaines qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement. »</p>	<p>TITRE III</p> <p>PARTAGER LA PARENTALITÉ</p> <p>Article 7</p> <p><i>(Sans modification)</i></p>
<p><i>Art. L. 1225-17.</i> – La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité 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.</p> <p>À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la</p>		

Dispositions en vigueur

date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Art. L. 1225-35. – Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Art. L. 1221-13. – Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés.

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche

Texte de la proposition de loi

Article 8

Au premier alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail, les mots : « onze jours consécutifs » sont remplacés par les mots : « quatre semaines consécutives », et les mots : « dix-huit jours consécutifs » sont remplacés par les mots : « six semaines consécutives ».

**TITRE IV
LUTTER CONTRE LES
DISCRIMINATIONS À
L'EMBAUCHE**

Article 9

Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1221-13 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

Texte adopté par la Commission

Article 8

(Sans modification)

**TITRE IV
LUTTER CONTRE LES
DISCRIMINATIONS À
L'EMBAUCHE**

Article 9

Supprimé

amendement AS9

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

et de façon indélébile.

Les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa, sont définies par voie réglementaire.

Art. L. 1221-6. – Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

« Pour chaque poste ouvert au recrutement, les candidatures reçues sont inscrites dans une partie spécifique du registre unique du personnel avec les mentions suivantes : nom, prénom, sexe, lieu de résidence, date et lieu de naissance des candidats à l'embauche. Les *curriculum vitae* sont conservés pendant cinq ans. » ;

2° L'article L. 1221-6 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'employeur remet à chaque candidat lors de l'entretien d'embauche une notification de ses droits reprenant les dispositions prévues à l'article L. 1132-1 ainsi que la liste de personnes à saisir en cas de non-respect de ses droits. Un décret détermine la forme et le contenu de la notification des droits. »

Dispositions en vigueur

—

Texte de la proposition de loi

—

Article 10

Les charges qui pourraient résulter pour les organismes de la sécurité sociale de l'application de la présente proposition de loi sont compensées à due concurrence par la majoration des droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Texte adopté par la Commission

—

Article 10

(Sans modification)