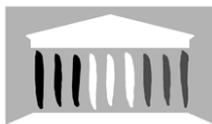


Document
mis en distribution
le 30 mars 2005



N° 2214

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 24 mars 2005.

PROJET DE LOI

relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

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

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. JEAN-PIERRE RAFFARIN,

Premier ministre,

PAR Mme NICOLE AMELINE,

ministre de la parité et de l'égalité professionnelle.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

A l'occasion de ses voeux aux forces vives de la Nation, le Président de la République a demandé au Gouvernement de préparer une loi destinée à supprimer dans un délai de cinq années les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Notre pays est confronté à une urgence économique, démocratique et sociale. Dans les prochains mois, le départ à la retraite des générations nombreuses nées après-guerre va priver l'économie française de plusieurs centaines de milliers de salariés et de non salariés. L'augmentation du taux d'activité des femmes est une réponse directe et évidente à ce défi.

Mais, comme le note l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux, l'augmentation du taux d'activité des femmes suppose de faire cesser les discriminations directes et indirectes dont elles sont l'objet.

Dans le droit fil de cet accord, le Gouvernement a intégré dans le programme n° 11 du plan de cohésion sociale certaines préoccupations des partenaires sociaux qui se traduisent d'une part par les articles 133 et 134 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale et d'autre part par les dispositions du présent projet.

En effet, le Gouvernement souhaite désormais qu'une nouvelle étape de l'égalité professionnelle soit franchie : il faut aller plus loin afin d'arriver à la suppression des écarts qui persistent malgré les textes de principe existant sur cette question, pour obtenir enfin une égalité de rémunération réelle. C'est pourquoi ce projet de loi intègre d'autres facteurs qui contribuent à la réduction des inégalités constatées, notamment en réconciliant la maternité et l'emploi ou en promouvant l'accès des femmes aux postes de décision dans le secteur public.

Cette loi accompagne ainsi un mouvement indispensable aujourd'hui car la loi est dans son rôle quand elle modernise la société.

A travers ce projet de loi, il s'agit donc de :

Supprimer les écarts de rémunération

Les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes ont de nombreuses causes, tenant à la fois à une valorisation différenciée du capital humain, aux secteurs d'activité, à la structure et à la nature des emplois ainsi qu'à la persistance d'un facteur résiduel inexplicé.

La loi se donne pour objectif, après établissement d'un diagnostic partagé dans les branches et les entreprises, d'arriver par le dialogue social tant dans les branches que dans les entreprises, à la suppression en cinq ans de l'écart constaté. Il revient aux partenaires sociaux de s'accorder sur les constats et de mettre en place le processus qui permettra d'éliminer les disparités salariales entre les hommes et les femmes. Un dispositif en deux étapes est prévu puisque, après une phase de dialogue social et un nécessaire bilan d'étape, pourra être instituée une contribution financière assise sur la masse salariale en cas de non ouverture des négociations.

Concilier l'emploi et la parentalité

La diversité des compétences et des qualifications offertes par les femmes représente un atout majeur pour le dynamisme des entreprises, favorisant le développement de leur activité. Fait nouveau, la prise en compte de la « parentalité » par les entreprises, reconnue par l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars dernier, permet désormais de dépasser l'antagonisme entre vie professionnelle et vie familiale. Leur meilleure articulation est en effet favorable à la fois aux femmes et aux entreprises, cette dynamique agissant à la manière d'un cercle vertueux.

Les congés de maternité sont souvent à l'origine de différentiels de rémunération entre les hommes et les femmes. En proposant de neutraliser les incidences financières de ces congés, le présent projet de loi remédie à cet inconvénient.

Promouvoir l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles

En matière de représentation des femmes dans les organismes soumis à renouvellement, tels que les conseils d'administration des entreprises publiques et les conseils de prud'hommes, l'effort de rééquilibrage doit être amplifié.

Améliorer l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage

Les parcours de formation professionnelle n'intègrent pas encore de façon satisfaisante l'exigence de mixité qu'impose l'évolution de notre société. L'apprentissage et la formation professionnelle en sont les vecteurs privilégiés, et doivent contribuer à une évolution rapide qui traduise dans les faits le constat que, eu égard notamment au progrès technique, tous les métiers sont désormais aussi bien ouverts aux femmes qu'aux hommes.

Le présent projet de loi concilie ainsi, d'une part, l'objectif de croissance et d'emploi et, d'autre part, l'impératif de justice et de cohésion sociale en renforçant les outils de l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE 1^{er} - SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION

L'article 1^{er} vise à compenser l'effet de la maternité sur la rémunération. 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.

Les femmes en congé de maternité bénéficient déjà des augmentations générales accordées par l'entreprise.

L'article prévoit qu'à défaut d'une disposition d'un accord de branche ou d'entreprise assurant la neutralisation des incidences financières du congé de maternité, la salariée bénéficie de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant sa période d'absence, par les salariés relevant de sa catégorie.

Pour éviter toute difficulté de mise en œuvre, le calcul pourra se fonder sur la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise si la référence à une catégorie professionnelle est impossible, du fait, notamment, de la petite taille de l'entreprise.

Le congé pour adoption est inclus dans le champ d'application de ces dispositions.

L'article 2 permet d'inclure, à l'article L 122-45 du code du travail, dans le recensement des discriminations possibles en matière de revenu, les éléments accessoires de salaires qui peuvent être servis aux salariés, et jouer un rôle sensible sur leur revenu total. En

effet, 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.

L'article L. 122-45 est également complété par la mention expresse de l'état de grossesse parmi ces discriminations.

L'article 3 vise à permettre de prendre en compte, dans les négociations menées au niveau des branches, l'objectif de suppression des écarts de rémunération.

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, la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes constitue une priorité clairement identifiée (titre VI, articles 11 à 13 de l'accord). Cet accord préconise en particulier la mise en œuvre d'actions spécifiques de rattrapage temporaire.

Cet objectif s'inscrit pleinement dans le cadre du plan national d'action pour l'emploi proposé par la France au niveau européen.

Le I de l'article prévoit qu'un objectif de suppression d'ici cinq ans de ces écarts de rémunération est fixé lors des négociations obligatoires de branche. Cet objectif est inscrit dans un nouvel article L. 132-12-2 du code du travail.

La mobilisation de l'ensemble des outils d'analyse et d'évaluation des éléments déterminant les rémunérations des salariés masculins et féminins permettra aux partenaires sociaux de mieux identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de prendre ainsi en connaissance de cause les mesures nécessaires. En particulier, le rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes pour chaque secteur d'activité prévu au sixième alinéa de l'article L. 132-12 permettra de poser le diagnostic nécessaire à la négociation dans les branches.

Si, dans une branche, aucune négociation n'est entamée dans un délai d'un an suivant la publication de la présente loi, une organisation syndicale représentative pourra demander son ouverture immédiate.

Pour pallier l'éventualité d'un échec ou d'une absence de la négociation au niveau des branches, le ministre en charge de la négociation collective réunira la commission mixte paritaire *ad hoc*.

Par ailleurs, un refus d'extension sera systématiquement prononcé lorsqu'une convention de branche, conclue au niveau

national, ne comportera pas de disposition relative à la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Le II du présent article ajoute cette disposition en 9° *bis* à la liste des clauses obligatoires prévues à l'article L. 133-5.

Le III de l'article prévoit que l'entrée en vigueur de cette nouvelle clause obligatoire sera effective un an après la publication de la présente loi.

Le ministre en charge de la négociation collective saisira les membres de la commission nationale de la négociation collective en ce sens.

L'article 4 prévoit un dispositif en deux étapes au niveau des entreprises, pour pallier l'éventualité d'une absence de négociation.

Le I de l'article 4 prévoit que, dans un premier temps, la négociation doit s'engager à partir du diagnostic établi sur la base du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise prévu à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Les accords sur les salaires effectifs ne pourront être déposés auprès des services du travail territorialement compétents et donc opposables que s'ils sont accompagnés d'un procès verbal d'engagement des négociations sur l'égalité salariale.

Le II de l'article prévoit que dans un deuxième temps, après la tenue à mi-parcours d'une conférence nationale sur l'égalité salariale, le Gouvernement pourra présenter un projet de loi instituant une contribution financière, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale, pour les entreprises qui n'auront pas rempli leurs obligations d'ouverture des négociations en la matière.

Enfin, un rapport d'évaluation au Parlement sera établi six ans après la publication de la loi.

TITRE II- CONCILIATION DE L'EMPLOI ET DE LA PARENTALITE

L'article 5 vise à mettre en place des indicateurs qui permettent d'apprécier l'organisation des temps professionnels au sein des entreprises au regard des contraintes et des temps de la vie familiale des salariés.

L'article complète l'article L. 432-3-1 du code du travail qui précise les domaines sur lesquels des indicateurs ont été définis pour permettre la rédaction du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi, de formation et des conditions de travail des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Dans ce cadre, un nouveau champ relatif à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale est introduit et des indicateurs pertinents seront déclinés au niveau réglementaire. Ils seront déterminés par un groupe de travail constitué au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et donneront lieu à un décret.

Par ailleurs, l'article D. 432-1 du code du travail, qui définit les informations chiffrées données par le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise sera complété notamment par la mention de la répartition des stocks-options selon le sexe du bénéficiaire afin de mieux apprécier la totalité des éléments non salariaux contribuant aux revenus des salariés.

L'article 6 vise à intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans le dispositif actuel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le I de l'article complète en ce sens le libellé de la section 2 du chapitre II du titre II du livre III du code du travail.

Afin d'encourager la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle dans les petites et moyennes entreprises, le II de l'article complète les objectifs du dispositif existant mis en place par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (décret n° 2003-381 du 24 juillet 2003), qui propose aux entreprises de moins de 250 salariés la mise en place d'un dispositif d'appui à la conception du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Afin de soutenir les démarches susceptibles d'être conduites par ces entreprises, le diagnostic élaboré à cette fin devra intégrer 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).

L'article 7 institue une aide pour le remplacement d'un ou de plusieurs salariés en congé de maternité ou d'adoption.

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.

En conséquence, il est proposé aux entreprises de moins de cinquante salariés une mesure destinée à prendre en compte les difficultés d'organisation du travail, liées à cette absence.

Cette mesure devrait contribuer à lever un des freins à l'embauche de jeunes femmes au sein des petites et moyennes entreprises et des très petites entreprises.

Cette aide est inspirée des dispositions de l'article L. 322-9 du code du travail, introduites par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui prévoient un dispositif d'aide financière destiné aux petites et moyennes entreprises leur permettant de pourvoir au remplacement du ou des salariés partis en formation.

L'effort financier est estimé à 16 millions d'euros en année pleine, sur la base d'une aide forfaitaire de 400 €.

L'article 8 institue une majoration du montant de l'allocation de formation lorsque le salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant.

Cette disposition correspond à une demande exprimée par les partenaires sociaux dans leur lettre paritaire. L'accès des femmes à la formation professionnelle est l'un des axes majeurs 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 (article 7 de l'accord national interprofessionnel).

Suivre une formation, sur le temps de travail ou hors temps de travail, peut demander une certaine disponibilité (horaires décalés, mobilité géographique) au regard des contraintes familiales quotidiennes.

En conséquence, il s'agit de proposer une mesure qui favorise la prise en charge des dépenses pour frais de garde conditionnées à la réalisation d'une action de formation. La majoration de 10 % du montant de l'allocation de formation prévue par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 est destinée à prendre en compte les frais supplémentaires de garde d'enfants occasionnés par cette formation. Cette mesure qui bénéficiera pour l'essentiel aux femmes devrait permettre de lever un des blocages de leur accès à la formation.

Les règles sociales applicables à l'allocation de formation doivent être applicables à cette majoration.

L'article 9 vise à faciliter, pour les salariés revenant d'un congé parental d'éducation et reprenant leur activité chez un autre employeur, le financement d'un accès à la formation. Il complète pour ce faire le dispositif du crédit impôt famille prévu par le code général des impôts.

Il est à noter que les périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 982-1 du code du travail sont ouvertes notamment

« aux femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental » (article L. 982-1 4°).

L'article 10 ouvre le bénéfice de l'aménagement de la charge de la preuve aux salariées discriminées en raison de leur état de grossesse.

La disposition européenne relative à l'aménagement de la charge de la preuve (article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997) dans les cas de discrimination fondée sur le sexe a été transposée en France par modification des articles L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail relatifs notamment à la discrimination fondée sur le sexe.

L'article 3 de la directive 97/80/CE définissant le champ d'application de la directive dispose que le principe de l'aménagement de la charge de la preuve est applicable aux salariées bénéficiaires de la protection instituée par la directive 92/85 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitant au travail, lorsqu'il y a discrimination fondée sur le sexe. Par ailleurs, l'article 2 (§7-3°) de la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail dispose 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 ».

La France n'a pas encore transposé cette disposition, puisqu'en l'état actuel du droit la salariée enceinte qui serait victime d'une discrimination ne bénéficie pas de l'aménagement de la charge de la preuve, instauré par l'article L. 123-1 du code du travail.

Par ailleurs, l'article 8-1 de la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) n° 183 relative à la protection de la maternité, 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.

La transposition dans notre législation nationale du bénéfice de l'aménagement de la charge de la preuve aux salariées enceintes, victimes de discrimination, permet d'une part d'être en conformité

avec les directives communautaires et, offre d'autre part la possibilité de ratifier la convention OIT n° 183 relative à la maternité.

L'article 11 permet le recours au juge des référés en cas d'inobservation des dispositions relatives à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants.

L'article L. 122-30 du code du travail permet à tout salarié de demander le versement de dommages et intérêts en cas d'inobservation par l'employeur des dispositions relatives au congé de maternité et au congé parental d'éducation, en se référant aux articles L. 122-25 à L. 122-28-7 du code du travail.

Les congés prévus aux articles L. 122-28-8 (garde d'enfant malade), L. 128-28-9 (présence parentale) et L. 122-28-10 (congé d'adoption internationale), créés postérieurement, ne sont pas pris en compte.

L'article modifie donc le premier alinéa de l'article L. 122-30 du code du travail et intègre le bénéfice de l'attribution de dommages et intérêts dans le cadre de ces congés.

L'article 12 assure aux salariées en congé maternité leur droit effectif à congés payés. Cette disposition fait suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 2 juin 2004 selon lequel une salariée en congé maternité pendant la période des congés payés ne perd pas ses droits à congés.

TITRE III- ACCES DES FEMMES A DES INSTANCES DELIBERATIVES ET JURIDICTIONNELLES

L'article 13 vise à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques.

Un processus de labellisation d'entreprises exemplaires en matière d'actions en faveur de l'égalité professionnelle menées en interne a été initié en 2004. Cette démarche, qui repose sur le volontarisme d'organismes candidats, permet de leur attribuer un « label égalité », après évaluation par un organisme certificateur indépendant des pouvoirs publics. Les entreprises publiques peuvent y concourir au même titre que les entreprises privées ou les associations, collectivités et administrations de l'Etat.

Afin de favoriser parallèlement une évolution réelle de la mixité dans les organes dirigeants des entreprises publiques, cet article prévoit d'arriver en cinq ans à la suppression de l'écart de

représentation entre les sexes pour la nomination des personnalités qualifiées, proposées par les départements ministériels de tutelle.

Par ailleurs, 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.

L'article 14 est relatif au renouvellement de l'effort de féminisation des instances prud'homales. Le dispositif législatif mis en place en 2001 pour les élections prud'homales de 2002 a permis une certaine progression de la part des femmes élues dans ces instances. Il paraît souhaitable de prolonger cet effort en renouvelant ce dispositif pour les élections de 2008.

TITRE IV- ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'APPRENTISSAGE

L'article 15 vise à diversifier les politiques régionales de formation et d'apprentissage.

Depuis la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, les régions acquièrent la totalité des compétences pour les publics jeunes et adultes en matière de formation professionnelle -hormis celles qui relèvent des employeurs- dont l'apprentissage.

Les régions deviennent ainsi l'élément moteur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce domaine. Celles-ci prendront toute leur part, avec l'Etat et les employeurs privés et publics, dans la mise en œuvre des objectifs de qualification, de retour à l'emploi et d'une plus grande ouverture des choix professionnels des femmes et des hommes.

Dans un contexte de mutations démographiques et de risque de difficultés sectorielles de recrutement, les collectivités régionales permettront ainsi aux entreprises de disposer d'un potentiel de main d'œuvre et d'un gisement renouvelé de compétences.

Compte tenu du caractère très sexué de la répartition, notamment des apprentis, l'équilibre recherché doit l'être au sein de chacune des filières dans les métiers préparés par les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

PROJET DE LOI

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle,

Vu l'article 39 de la Constitution,

Décète :

Le présent projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat, sera présenté à l'Assemblée nationale par la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, qui est chargée d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

TITRE I^{er}

SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION

Article 1^{er}

L'article L. 122-26 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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

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 ».

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 :

« *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.

« 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 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 :

« 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.

« 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.

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.

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.

TITRE II CONCILIATION DE L'EMPLOI ET DE LA PARENTALITÉ

Article 5

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 l'exercice de la responsabilité familiale ».

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 ».

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 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, ».

Article 7

Après l'article L. 122-25-2 du code du travail est inséré un article L. 122-25-2-1 ainsi rédigé :

« *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. »

Article 8

Le III de l'article L. 932-1 du code du travail est complété par un cinquième alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

Article 9

L'article 244 *quater* F du code général des impôts est ainsi modifié :

- 1° Le *c* et le *d* deviennent respectivement le *d* et le *e* ;
- 2° Il est inséré un *c* 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 ; ».

II.- Les dispositions du c de l'article 244 *quater* F du code général des impôts s'appliquent aux formations qui commencent à compter de la publication de la présente loi.

Article 10

L'article L. 123-1 du code du travail est ainsi modifié :

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 » ;

2° Le troisième alinéa est complété par les mots : « ou l'état de grossesse » ;

3° Au quatrième alinéa, après les mots : « prendre en considération du sexe » sont insérés les mots : « ou de l'état de grossesse » ;

4° Au cinquième alinéa, après les mots : « fondée sur le sexe ou la situation de famille » sont ajoutés les mots : « ou l'état de grossesse ».

Article 11

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 ».

Article 12

Il est inséré après l'article L. 223-11 du code du travail un article L. 223-11-1 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. »

TITRE III

ACCÈS DES FEMMES A 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 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. »

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.

TITRE IV ACCÈS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'APPRENTISSAGE

Article 15

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 plus équilibré des femmes et des hommes ».

II.- L'article L. 214-13 du même code est ainsi modifié :

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 » ;

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 » ;

3° Après le premier alinéa du V est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« 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. »

Fait à Paris, le 24 mars 2005.

Signé : JEAN-PIERRE RAFFARIN

Par le Premier ministre :

La ministre de la parité et de l'égalité professionnelle,

Signé : NICOLE AMELINE

