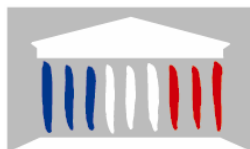


Document
mis en distribution
le 12 décembre 2005



N° 2728

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 décembre 2005.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI, MODIFIÉ PAR LE SÉNAT,
relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

PAR M. EDOUARD COURTIAL,

Député.

Voir les numéros :

Assemblée nationale : 1^{re} lecture : **2214, 2282** et T.A. **422**.
2^e lecture : **2470**.

Sénat : 1^{re} lecture : **343, 435** et T.A. **139** (2004-2005).

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
TRAVAUX DE LA COMMISSION	11
I.- DISCUSSION GÉNÉRALE	11
II.- EXAMEN DES ARTICLES	13
TITRE I^{er} - SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	13
<i>Article 1^{er} A</i> : Suppression des limites de la durée du congé de maternité pathologique.....	13
<i>Article 1^{er}</i> :Prise en compte de l'incidence du congé de maternité ou d'adoption sur la rémunération du salarié à la suite de son congé.....	16
<i>Article 2</i> : Extension du champ des discriminations interdites à celles pratiquées en matière d'attribution des mesures d'intéressement ou d'actions et à celles fondées sur la grossesse	18
<i>Article 3</i> : Négociations de branches relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2010	21
<i>Article 3 bis</i> : Egalité professionnelle dans les petites entreprises	24
<i>Article 4</i> : Négociations d'entreprise relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2010	25
<i>Après l'article 4</i>	31
<i>Article 4 bis</i> : Participation des maisons de l'emploi aux objectifs d'égalité professionnelle.....	32
TITRE II - ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	33
<i>Avant l'article 5</i>	34
<i>Article 5</i> : Rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise	35
<i>Après l'article 5</i>	36
<i>Article 6</i> : Intégration à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la dimension d'égalité professionnelle.....	39
<i>Après l'article 6</i>	41
<i>Après l'article 7</i>	41

<i>Article 9</i> : Extension du champ d'application du « crédit d'impôt famille » aux dépenses de formation en faveur des salariés changeant d'employeur à l'issue d'un congé parental d'éducation	42
<i>Article 10</i> : Aménagement de la charge de la preuve au bénéfice des salariées discriminées en raison de leur état de grossesse.....	44
<i>Article 10 bis</i> : Indemnisation du congé de maternité prolongé en cas de naissance prématurée.....	45
<i>Article 12 ter A</i> : Prolongation du congé parental jusqu'à la rentrée scolaire	46
<i>Article 12 ter</i> : Bénéfice du droit individuel à la formation.....	49
TITRE III - ACCÈS DES FEMMES À DES INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET JURIDICTIONNELLES	50
<i>Avant l'article 13</i>	50
<i>Article 13 bis</i> : Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes.....	50
<i>Article 13 ter</i> : Parité dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués des comités d'entreprise	51
<i>Article 13 quater</i> : Parité dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel.....	53
TITRE IV - ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE	54
<i>Article 15</i> : Formation professionnelle et apprentissage	54
<i>Article 15 bis</i> : Intégration du service des droits des femmes et de l'égalité au service public de l'emploi.....	55
TABLEAU COMPARATIF	59
AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION	73

INTRODUCTION

L'Assemblée nationale est saisie, en deuxième lecture, du projet de loi relatif à l'égalité salariale, après l'adoption par le Sénat de ce texte le 12 juillet 2005.

Les enjeux principaux qui inspirent cette discussion sont inchangés et il n'est donc pas nécessaire de revenir dans le détail sur la dimension sociale, économique mais aussi politique et symbolique de ce texte. Une chose est sûre, ce sont tant la place de la femme dans la vie de la cité que l'articulation entre parentalité et emploi, tant le dialogue social dans l'entreprise que la relance de l'emploi qui sont au cœur de ces problématiques.

La discussion s'est ouverte il y a maintenant plus de six mois à l'Assemblée nationale. De nombreux apports ont à cette occasion enrichi le texte. Il en a été de même au Sénat. Tout en restant fidèles à l'esprit de ce projet de loi, les débats ont montré les différentes dimensions que pouvaient revêtir ces questions : si l'égalité salariale – donc la suppression, à terme, des écarts de salaires entre les femmes et les hommes – constitue le centre du projet de loi, est-il besoin de rappeler qu'il contient (et cela fort opportunément) trois autres titres consacrés à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles ainsi que l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage ?

Les échanges et parfois l'adoption de nouveaux articles ont permis de prendre la mesure de la largesse du sujet – il faudrait donc plutôt dire des sujets. Naturellement, cela ne veut pas dire que ce texte allait pouvoir traiter tous les sujets (au mieux) ni n'allait devenir une loi « fourre-tout » (au pire). Liant ambition et raison, ce projet fait son chemin et trouve un équilibre qu'il convient d'ores et déjà de saluer.

Cela ne signifie pas non plus faire table rase du passé : l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 1^{er} mars 2004 n'est pas loin, non plus que la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ou la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, dont certaines dispositions visaient à faciliter l'activité professionnelle des femmes.

Depuis l'été 2005, certains événements sont intervenus, au premier rang desquels la conférence de la famille, le 22 juillet 2005. Elle a été – entre autres – l'occasion du lancement d'une nouvelle forme de congé parental d'éducation. En outre, depuis la dernière lecture à l'Assemblée nationale, de nouveaux accords sur l'égalité professionnelle ont été signés dans les entreprises, à l'image de l'accord

du 30 juin 2005 sur l'égalité professionnelle dans l'unité économique et sociale (UES) Société Générale. Bref, les choses continuent à avancer. La présente lecture doit à la fois prendre en compte ces évolutions, les accompagner, et en stimuler de nouvelles.

Au terme de la lecture par le Sénat, dix articles ont été adoptés « conformes ».

Ne sont donc à ce titre plus inclus dans le champ de la discussion :

– l'aide prévue par l'Etat au remplacement d'un salarié en congé de maternité ou d'adoption dans une petite entreprise (au sujet de laquelle le rapporteur espère toutefois qu'elle ne donnera pas lieu, par des remplacements d'emplois à temps plein par des emplois à temps seulement partiel, au développement de la précarisation de l'emploi) ;

– la 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 ;

– la consécration d'un 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 ;

– la garantie pour les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption d'un droit à l'indemnité de congés payés ;

– l'exclusion de l'effectif de l'entreprise des salariés remplaçant des personnes en congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation ;

– la garantie d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques ;

– le renforcement de la parité dans les élections prud'homales ;

– le renforcement de la parité dans les commissions administratives paritaires de la fonction publique ;

– la sensibilisation des formateurs de la formation professionnelle aux objectifs d'égalité professionnelle ;

– l'autorisation de la régularisation de certains emplois du Conseil national de la cinématographie.

Pour autant, de nombreux articles sont encore soumis aujourd'hui à l'Assemblée nationale.

Sans revenir dans ce propos liminaire sur le détail des modifications apportées par le Sénat, il convient avant tout de saluer le travail d'amélioration du

texte qu'il a effectué. Naturellement, certaines difficultés existent, mais elles ne sont pas très nombreuses.

Concernant le *titre I^{er}*, relatif à la suppression des écarts de rémunération, le Sénat a pour l'essentiel validé le dispositif de garantie de l'évolution de la rémunération des salariés au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, l'extension du champ des discriminations interdites à celles fondées sur la grossesse et à celles pratiquées en matière d'attribution des mesures d'intéressement ou d'actions, les dispositifs de négociations de branche ou d'entreprise relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2010 ainsi que l'incitation au respect de l'objectif d'égalité professionnelle dans les petites entreprises.

Il convient sur ce titre I^{er} de relever deux points de divergence entre les deux assemblées : d'une part, le Sénat a supprimé la référence au caractère « sérieux et loyal » des négociations devant s'engager dans les branches ou les entreprises. Le rapporteur trouve dommage de ne pas consacrer ce qui apparaît sur ce point emblématique du projet comme une véritable garantie. Cet ajout avait fait l'objet d'un accord sur tous les bancs de l'Assemblée nationale en première lecture et il convient en outre de rappeler que cette référence existe déjà dans le code du travail au sujet du travail de nuit.

Le Sénat a précisé, s'agissant de la protection contre les discriminations en raison de l'état de grossesse, qu'il convenait de prendre en compte la grossesse « justifiée par un certificat médical ». Le rapporteur comprend le souhait de prévenir des contentieux excessifs, mais il doit observer que cette modification va à rebours de l'esprit initial de la mesure, car au total elle diminue la protection de la salariée qui a choisi de ne pas informer, dans un premier temps, son employeur de sa grossesse – cette même difficulté se retrouve dans le titre II au sujet de la redéfinition du régime de la preuve en cas de discrimination en raison de l'état de grossesse.

Concernant le *titre II* consacré à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, le rapporteur rejoint pour l'essentiel le Sénat dans les modifications qu'il a apportées au texte et en approuve l'esprit, qu'il s'agisse des précisions sémantiques sur les articles relatifs aux nouveaux indicateurs pour le rapport de situation comparée ou à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de l'extension des cas de figure dans lesquels interviendra le crédit d'impôt famille en cas de changement d'emploi à la suite d'un congé parental ou encore de la rationalisation de la rédaction relative aux règles de calcul du droit individuel à la formation en cas de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou de congé parental d'éducation.

Les mesures prévues dans le *titre III*, consacré à l'accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles, comprenaient à l'issue de la lecture devant l'Assemblée nationale des objectifs chiffrés destinés à favoriser d'une

manière assez volontariste la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués des comités d'entreprise ainsi que dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel. Sur l'ensemble de ces mesures, le Sénat a préféré des rédactions plus souples n'incluant pas d'objectifs chiffrés, jugés inatteignables et donc, dans une certaine mesure, prématurés.

Le *titre IV* ne comportait qu'une mesure, destinée à favoriser la parité en matière de formation professionnelle et d'apprentissage – mesure adoptée par le Sénat avec quelques modifications d'ordre rédactionnel, dont il serait bienvenu que le gouvernement puisse préciser la portée en séance publique.

Mais le Sénat n'a pas seulement amélioré la rédaction du texte initial. Il y a également ajouté quatre nouveaux articles.

Trois de ces mesures ont trait à la question de la maternité. La première vise à prévoir que tout état pathologique dont un certificat médical attestera qu'il résulte de la grossesse pourra relever de l'assurance maternité. La deuxième établit un mécanisme d'indemnisation d'un congé de maternité prolongé en cas d'accouchement prématuré, consécutivement à la consécration de ce congé par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. La troisième permet le prolongement (non indemnisé) du congé parental d'éducation lorsque l'enfant atteint l'âge de trois ans et qu'aucun mode de garde n'est envisageable.

Une dernière mesure concerne une toute autre question : elle inclut dans le service public de l'emploi le service des droits des femmes et de l'égalité, de sorte que cette cause soit prise en compte dans les politiques d'emploi. Elle rejoint en cela la disposition, introduite par l'Assemblée nationale en première lecture, selon laquelle les maisons de l'emploi mènent des actions de sensibilisation aux questions de l'égalité professionnelle. Il est indispensable en effet de renforcer le lien entre emploi et égalité professionnelle.

Au cours de sa réunion du mercredi 7 décembre 2005, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales a, sur de nombreux points, approuvé les changements opérés au Sénat.

Elle a toutefois, sur certains autres, souhaité modifier le texte.

C'est ainsi qu'il lui a semblé essentiel de s'assurer de l'effectivité du dispositif de garantie de l'évolution salariale après un congé de maternité ou d'adoption : elle a tenu à cet égard à préciser que les majorations sont effectuées à la suite – et non immédiatement à l'issue – des congés de maternité ou d'adoption, de façon à ne pas priver un salarié (de retour de congé en cours d'année) de la prise en compte d'une prime accordée en fin d'année à ses collègues, valable en fait pour l'ensemble de l'année, mais aussi pour ne pas accorder deux fois une même prime à un même salarié. Elle a également précisé que les accords collectifs signés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi ne pourront prévoir de

garanties d'évolution salariale inférieures à celles qui résultent de la nouvelle règle prévue par le projet.

Elle a par ailleurs procédé à la suppression de la référence à l'état de grossesse « justifié par un certificat médical », dont les effets pervers, en matière de discrimination, sont trop nombreux.

Conformément à l'avis exprimé plus haut, la commission a choisi, une nouvelle fois, de consacrer la notion d'engagement « loyal et sérieux » des négociations en matière d'égalité salariale, en ce qui concerne tant les entreprises que les branches. C'est une garantie importante pour tous, qui porte en elle l'effectivité à venir de la loi.

La commission a aussi, s'agissant tant des négociations de branche que d'entreprise sur la suppression des écarts salariaux, supprimé la disposition, introduite par le Sénat, qui exonérait de cette obligation les branches ou entreprises ayant déjà conclu un accord relatif à l'égalité salariale, dans les trois années précédant la promulgation de la loi pour les branches, dans l'année précédente pour les entreprises (jusqu'à l'expiration dudit accord) : en effet, cette disposition risquait de priver d'une partie de sa portée, donc de son efficacité, le nouveau dispositif.

S'agissant de la formation d'un nouvel embauché à la suite d'un congé parental interrompu en raison de sa démission ou d'un licenciement, la commission a souhaité rétablir un délai (de six mois) liant la fin du congé parental et l'embauche, pour préserver le caractère incitatif à l'embauche vis-à-vis des entreprises, tout en ménageant au profit du salarié un temps suffisant pour chercher et trouver un nouvel emploi. Là encore, le pragmatisme était de mise.

Il a paru important à la commission de garantir aux salariés que, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou parental d'éducation est prise en compte « intégralement ».

Enfin, deux des nouveaux dispositifs introduits au Sénat ont été supprimés par la commission. Il s'agit de l'article relatif à l'assimilation de périodes d'absence pour maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement à des périodes de congé de maternité, de nature à accroître la confusion entre congé maladie et congé de maternité, ce qui peut s'avérer *in fine* pénalisant pour les femmes, par exemple au moment du recrutement. En outre, la commission a supprimé l'article relatif au prolongement (non indemnisé) du congé parental, en l'absence d'une réflexion de fond plus globale sur cette question, par crainte de renforcer l'éloignement des personnes en congé parental de l'emploi.

Au total, c'est un texte équilibré et efficace qui est soumis aujourd'hui à l'Assemblée nationale, fort des développements successifs permis par chacune des deux premières lectures et l'examen par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Il reste à espérer – mais il n'y a pas à en douter – que cet enrichissement se confirmera au cours de la présente lecture.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

La commission a examiné, sur le rapport de **M. Edouard Courtial**, le présent projet de loi au cours de sa séance du 7 décembre 2005.

Un débat a suivi l'exposé du rapporteur.

Mme Catherine Génisson, après avoir remercié le rapporteur des informations ainsi portées à la connaissance des membres de la commission, a indiqué que les membres du groupe socialiste portent la même appréciation négative sur le texte qu'en première lecture, cette appréciation étant même aggravée en raison des modifications apportées par le Sénat. Dès la première lecture il est apparu que les arguments de nature économique ont prévalu sur les considérations à caractère plus social. Certes, le maintien d'un certain dynamisme démographique est nécessaire, mais cet objectif ne doit pas conduire à accroître la précarité et à créer de nouvelles trappes à pauvreté pour les femmes.

Ce texte est aussi insipide que fade. En particulier, il n'aborde la question que sous l'angle du congé de maternité, alors même que la précarité affectant les femmes résulte d'un ensemble de facteurs. Les inégalités professionnelles et salariales sont en effet la conséquence d'une multitude d'éléments différents, ce qui aurait dû justifier une approche beaucoup plus globale.

Le Sénat a en quelque sorte aggravé la rédaction du paragraphe II de l'article 4 du projet, en envoyant aux partenaires sociaux le message suivant : « *Hâtez-vous de ne pas négocier* ». Un article additionnel introduit par le Sénat (*article 12 ter A*) est assez ubuesque : les femmes n'ayant pas trouvé de places en crèche pour leur enfant pourraient bénéficier d'un congé parental prolongé, alors même que le financement de cette mesure n'est pas prévu. Les sénateurs ont, en outre, supprimé des ajouts faits à l'Assemblée nationale, notamment des améliorations inspirées par la délégation aux droits des femmes relatifs à la représentation des femmes dans les instances délibératives.

Comme en première lecture, le texte ne comporte aucune mesure relative au problème du temps partiel subi, alors même que celui-ci occasionne des dégâts importants sur la condition des femmes, accroissant leur précarité et leur pauvreté. D'autres textes, comme le projet de loi relatif au retour à l'emploi et au développement de l'emploi, relatif notamment au régime de l'attribution d'une prime pour les personnes reprenant un temps partiel – disposition qui n'est pas condamnable en soi – confortent l'opinion que le gouvernement ne veut décidément pas traiter ce sujet fondamental. Il s'agit là d'une carence grave du texte.

Mme Muguette Jacquaint a rappelé que, si l'intitulé du projet concerne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, c'est bien l'égalité professionnelle en général qui devrait être au centre de l'action du gouvernement. En effet, les femmes souffrent de multiples discriminations. Or, les propositions avancées en la matière lors de la première lecture à l'Assemblée nationale ont été rejetées, notamment au motif qu'un autre texte viendrait combler cette carence, ce qui est assez choquant.

Un des problèmes majeurs est en fait l'application effective des nombreux textes votés lors des précédentes législatures. Alors même que tout le monde reconnaît la nécessité d'agir, personne ne prend les initiatives utiles. Ainsi, le temps partiel subi constitue l'une des plus grandes inégalités entre les femmes et les hommes. Concernant en grande majorité les femmes, il entraîne un bas niveau de salaire et emporte des conséquences graves sur la vie professionnelle, la garde et l'accueil des enfants et les droits à la retraite.

Compte tenu des apports du Sénat, ce texte ne pourra donner lieu, sauf modifications substantielles, qu'à un vote négatif des députés membre du groupe des député-e-s Communistes et Républicains.

En réponse aux intervenants, **le rapporteur** a apporté les précisions suivantes :

– les considérations économiques ne sont pas l'objet central du texte, qui vise à traiter, dans une approche globale, la place de la femme dans la vie de la cité ;

– les réflexions de Mme Catherine Génisson seront partiellement prises en compte, en particulier lors de l'examen de l'article 12 *ter* A ;

– le temps partiel subi est effectivement un sujet important car source d'inégalité. Cependant, on ne peut pas traiter ce sujet dans le cadre du présent projet de loi. De ce point de vue, la position arrêtée en première lecture est inchangée. Il faut plutôt en faire un objet de négociation entre les partenaires sociaux. Dans ce domaine, les choses avancent. La ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité vient de recevoir les fédérations professionnelles et les organisations syndicales, en coordination avec le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes. Le dialogue est en marche et pourrait aboutir, notamment en ce qui concerne la création de bonnes pratiques des employeurs.

II.- EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{er}

SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Article 1^{er} A

Suppression des limites de la durée du congé de maternité pathologique

Cet article, issu des travaux du Sénat, a été introduit à la suite de l'adoption d'un amendement de Mme Annie David et des membres du groupe communiste républicain et citoyen.

Il vise à modifier l'article L. 122-26 du code du travail, qui porte réglementation du congé de maternité, de façon à accroître la durée du congé dit « pathologique ».

Dans le régime actuel du congé pathologique, si l'état pathologique, attesté par un certificat médical, le rend nécessaire, la période normale de suspension du contrat de travail (six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après la date de l'accouchement en principe) peut être augmentée de la durée de l'état pathologique, mais dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de l'accouchement.

Au total, le congé de maternité dure donc en principe seize semaines. En cas d'état pathologique reconnu comme tel, le congé peut se voir augmenté d'une durée de six semaines au total et donc atteindre au maximum vingt-deux semaines, c'est-à-dire près de cinq mois.

En prévoyant en lieu et place de cette règle un alinéa selon lequel « *si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique* », cet amendement fait sauter la limite des six semaines supplémentaires en cas d'état reconnu comme pathologique et il n'y a donc plus de limites à ce congé.

En défendant cet amendement au Sénat, Mme Annie David a mis l'accent sur les éléments suivants :

– la majorité des femmes en congé de maternité (60 %) ont recours au congé pathologique ;

– la majorité des femmes (67 %) ont eu au moins un arrêt maladie après la fin du troisième mois de grossesse ;

– or la qualification d'un arrêt de travail en congé maladie ou en congé de maternité aurait des répercussions importantes : en particulier, les indemnités journalières sont moindres dans le cadre du congé maladie. En outre, la période de congé maladie n'est pas assimilée à du travail effectif, contrairement à celle de congé de maternité : de ce fait elle n'est pas prise en compte au même titre en matière de retraite, ni en matière de droit individuel à la formation.

Le gouvernement a fait valoir en séance publique que la présente mesure risquait d'entraîner une « *inégalité au regard de l'appréciation de l'état pathologique d'une femme enceinte ou accouchée* », donc de créer un risque de contentieux, et a donné un avis défavorable avant la mise aux voix de cet amendement, qui fut cependant adopté.

Il est vrai que cet article est de nature à entraîner des inégalités de traitement selon les prescriptions des médecins qui pourront varier en réponse à des cas et des situations similaires.

Par ailleurs, cet article risque de conforter la confusion faite encore trop souvent entre le congé maladie et le congé de maternité. Il convient de combattre les freins culturels de ce type, qui sont de nature à pénaliser les femmes lors de leur recrutement et au cours de leurs parcours professionnel.

Le tableau présenté ci-après recense les différences et les similitudes entre les deux régimes d'assurance maladie et d'assurance maternité.

Présentation comparée du régime de l'assurance maladie et du régime de l'assurance maternité

	<i>Assurance maladie</i>	<i>Assurance maternité</i>
Ouverture de droit	<ul style="list-style-type: none"> – Condition d'un montant minimum de cotisations ou de durée minimale de travail salarié – Lorsque les conditions d'ouverture du droit aux prestations cessent d'être satisfaites, maintien du droit pendant une certaine durée 	
Montant de l'indemnisation	L'indemnité journalière est égale à la moitié du gain journalier de base	L'indemnité journalière de repos est égale à 79 % du gain journalier de base
Détermination du niveau du gain journalier de base	Le gain journalier est égal à 1/90 ^{ème} du montant des trois ou des six dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail suivant que le salaire est réglé mensuellement ou deux fois par mois	
Durée de l'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> – L'indemnité journalière est accordée à partir du 4^{ème} jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail (les trois premiers jours n'étant pas indemnisés : c'est le délai de carence) – L'indemnité est due pour tous les jours, ouvrables ou non 	<ul style="list-style-type: none"> – La durée limite coïncide généralement avec celle du congé de maternité ou d'adoption – Pour bénéficier de ces indemnités, la salariée doit cesser tout travail salarié au moins pendant huit semaines ininterrompues, non compris un éventuel repos supplémentaire pour motif pathologique – Les indemnités de repos sont attribuées pour chaque jour, ouvrable ou non, d'interruption d'activité
Revalorisation de l'indemnité en cas d'augmentation générale des salaires	En cas d'augmentation générale des salaires, l'indemnité journalière peut faire l'objet d'une révision	
Régime social et fiscal de l'indemnité journalière	<ul style="list-style-type: none"> – Pas d'assujettissement à cotisations sociales, même lorsqu'elles sont versées par l'entremise de l'employeur – Assujettissement à la CSG et la CRDS – En principe, assujettissement à l'impôt sur le revenu 	
Décompte comme période cotisée au titre des droits à retraite	Prise en compte du trimestre civil au cours duquel l'assuré a bénéficié du 60 ^{ème} jour d'indemnisation au titre des indemnités journalières pour maladie	Prise en compte du trimestre civil au cours duquel est survenu l'accouchement

Le rapporteur a présenté un amendement de suppression de l'article afin d'empêcher l'assimilation des absences pour maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement à un congé de maternité. Cet article conforte la confusion souvent faite entre le congé maladie et le congé de maternité. Il convient de combattre les freins culturels de ce type qui pénalisent les femmes lors de leur recrutement et au cours de leur parcours professionnel.

Mme Catherine Génisson s'est félicitée de cet amendement essentiel qu'elle a souhaité cosigner.

Mme Muguette Jacquaint a également souhaité le cosigner.

La commission a *adopté* l'amendement et a donc *supprimé* l'article 1^{er} A.

Article 1^{er}

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

Cet article vise à établir une forme de garantie salariale au profit du salarié à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé pour adoption.

1. Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale avait adopté l'article du projet de loi sans modifications en prévoyant donc qu'en l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération à l'issue du congé, la rémunération de l'intéressé soit majorée, à l'issue de ces congés, des augmentations générales (ce qui est, en pratique, le plus souvent déjà acquis) ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant des mêmes catégories professionnelles – ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Ainsi devrait être apportée une solution au problème constaté de manière récurrente lorsque l'on observe les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes : à savoir le constat d'un point de rupture que constitue le congé de maternité dans la carrière de ces dernières – et ce à de multiples points de vue : conditions de travail, promotion, accès à la formation, mais aussi de manière particulièrement notable augmentations salariales.

2. Les modifications apportées par le Sénat

A l'initiative du groupe socialiste, le Sénat a adopté une modification tendant à préciser que la rémunération dont il est question dans le dispositif en cause doit s'entendre au sens de l'article L. 140-2 du code du travail comme « *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* ».

Il s'agit d'éviter tout contournement de la mesure proposée par le biais des avantages en nature.

Cette précision semble bienvenue. Elle rejoint du reste le souci exprimé à l'Assemblée nationale en première lecture, concernant l'article 2 du projet. Un amendement présenté par Mme Martine Billard avait permis de préciser que les discriminations visées à l'article L. 122-45 du code du travail, lorsqu'elles concernent les rémunérations, doivent de même être appréciées au regard des rémunérations entendues en un sens le plus extensif possible, à savoir compte tenu de l'ensemble des avantages attribués au salarié.

*

Trois amendements portant sur le dernier alinéa de l'article ont été mis en discussion commune.

Mme Catherine Génisson a proposé un amendement tendant à définir la règle d'évolution des rémunérations, y compris pendant la durée des congés de maternité ou d'adoption, et renvoyant à un accord collectif la détermination des conditions de mise en œuvre des garanties d'évolution de la rémunération et d'évolution professionnelle des salariés. Il permet ainsi de combler les lacunes de l'article 1^{er} dont la rédaction n'est pas suffisamment précise tout en sécurisant le dispositif.

Mme Muguette Jacquaint a proposé un amendement définissant la règle de droit minimale qui doit s'appliquer en matière d'évolution de la rémunération durant les congés de maternité qu'il y ait ou non un accord collectif dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle.

Le rapporteur a invité les deux auteures à retirer leurs amendements au profit du sien qui répond au même souci en prévoyant que les garanties d'évolution de la rémunération offertes par les accords signés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi doivent être au moins aussi favorables au salarié que celles consacrées par le projet de loi.

Mme Catherine Génisson a fait remarquer que l'amendement du rapporteur ne répond qu'en partie à sa proposition.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* les deux amendements de Mmes Catherine Génisson et Muguette Jacquaint. Elle a *adopté* l'amendement du rapporteur.

Puis la commission a *adopté* un amendement du rapporteur précisant que les augmentations individuelles peuvent ne pas intervenir nécessairement à l'issue immédiate du congé de maternité ou d'adoption, pour des raisons pratiques liées à la vie de l'entreprise et au moment d'attribution des primes dans l'année.

Mme Catherine Génisson a présenté un amendement tendant à préciser que la rémunération inclut les différents accessoires au salaire et les avantages en nature, afin d'assurer une égalité de revenus.

Le rapporteur a indiqué que cette proposition est satisfaite dès lors que le Sénat a renvoyé la définition de la rémunération aux dispositions figurant à l'article L. 140-2 du code du travail.

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

Puis la commission a *adopté* l'article 1^{er} ainsi modifié.

Article 2

Extension du champ des discriminations interdites à celles pratiquées en matière d'attribution des mesures d'intéressement ou d'actions et à celles fondées sur la grossesse

Cet article a deux objets. D'une part, il vise à étendre le champ des discriminations interdites, tel qu'il figure à l'article L. 122-45 du code du travail, aux mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de manière à prendre en compte ces éléments qui sont souvent accessoires à la rémunération. D'autre part, il vise à inclure dans les motifs de discrimination la prise en compte de l'état de grossesse (par coordination avec la modification introduite à l'article L. 123-1 du code du travail par l'article 10 du projet de loi).

1. Les modifications apportées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'avait apporté à ce texte aucune modification autre que celle, déjà mentionnée dans le commentaire de l'article 1^{er}, consistant à préciser que s'agissant des discriminations en matière de rémunérations visées également à l'article L. 122-45 du code du travail, les rémunérations doivent être entendues au sens large tel qu'il résulte de l'article L. 140-2 du code du travail, c'est-à-dire comme recouvrant l'ensemble des avantages et accessoires attribués au salarié.

D'une certaine manière, l'attribution de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions est donc incluse dans cette définition large. Il reste néanmoins souhaitable qu'elle figure en toutes lettres dans le code, de façon à ce qu'aucune ambiguïté ne subsiste en cette matière.

L'Assemblée n'avait pas modifié la mesure concernant l'introduction dans l'article L. 122-45 de la référence à la situation de grossesse.

2. Les modifications apportées par le Sénat

A l'initiative de la commission des affaires sociales du Sénat, l'interdiction de toute discrimination en raison de l'état de grossesse a fait l'objet

d'une précision, de manière à ce que soit évitée la multiplication des procédures contentieuses à la suite de cette modification législative.

Pour que l'employeur prenant une décision affectant la carrière d'une salariée enceinte ne puisse pas être mis en cause alors qu'il ignorait cet état, la commission a proposé un amendement précisant que la grossesse doit avoir été « *justifiée par un certificat médical* ».

Faire connaître son état de grossesse à son employeur : droit ou obligation ?

Une femme n'est jamais obligée de faire connaître son état de grossesse à son employeur. Par-delà l'évidence selon laquelle arrive (presque) toujours inmanquablement un moment où l'état de la grossesse ne peut plus être dissimulé, la femme n'a pas à faire connaître cet état à son employeur. Le respect de cette règle semble assez naturel : l'accouchement est un événement qui relève de la vie privée de l'intéressée et celle-ci est libre d'en parler ou non.

D'une certaine façon, ce principe va de pair avec le principe plus général selon lequel le cadre contractuel qui organise la relation entre le salarié et son employeur doit respecter cette vie personnelle. Ce principe plus général figure expressément dans le code du travail, dont l'article L. 120-2 dispose que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Finalement, c'est seulement à partir du moment où cet événement de la vie privée a une répercussion sur la vie de l'entreprise que la question de l'information à l'employeur se pose.

C'est la raison pour laquelle le deuxième alinéa de l'article L. 122-25 du code du travail dispose que « *la femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse* ».

La portée de ce principe est grande. Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation a-t-elle reconnu à une salariée le droit de dissimuler son état de grossesse au moment de l'embauche par un arrêt en date du 23 février 1972.

Dès lors en effet que la femme souhaite se prévaloir de dispositions juridiques relatives à la maternité, c'est l'évidence qu'il lui faut prouver son état préalablement à l'application de ces dispositions. En particulier, la femme qui souhaite bénéficier des règles relatives au congé de maternité doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend suspendre son contrat de travail (*article L. 122-26, huitième alinéa, et L. 122-26-1 du code du travail*). Il faut noter toutefois l'absence de précision quant au moment où doit intervenir cette information dans le code.

Naturellement, ces règles sont indépendantes de l'obligation pour la femme de déclarer sa grossesse à la caisse primaire d'assurance maladie et à la caisse d'allocations familiales avant la fin des quatorze premières semaines de grossesse, en produisant le document médical constatant la passation du premier examen prénatal obligatoire (*article R. 534-1 du code de la sécurité sociale*).

Ce principe très général a un corollaire : l'employeur n'a de son côté pas le droit « *de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée* » (*article L. 122-25, premier alinéa du code du travail*).

Autrement dit, la balle est dans tous les cas dans le camp de la salariée et sa protection est entière : elle seule a l'initiative de la communication de cet événement futur.

Il faut cependant noter l'existence d'une règle qui semble remettre en cause cette construction. Le congé de maternité est un droit mais aussi dans une certaine mesure une obligation : la femme est tenue de s'arrêter de travailler pendant une durée minimale de huit semaines au total, avant et après l'accouchement, dont nécessairement six semaines après l'accouchement (*article L. 224-1 du code du travail*).

Cette précision, qui a été adoptée par le Sénat contre l'avis du gouvernement, pose un certain nombre de difficultés.

On comprend bien l'idée au fondement de cet amendement : protéger l'employeur sur lequel, aux termes de l'article 10 du présent projet, repose la charge de la preuve en matière de discrimination en matière de maternité et cela à partir, notamment, des éléments apportés par la salariée à l'appui de sa requête.

Mais cette précision est dangereuse. La nouvelle rédaction laisse en effet entendre que seules les discriminations en raison des états de grossesse justifiés sont prohibées : *a contrario*, cela veut dire que les discriminations en raison de l'état de grossesse lorsque celui-ci n'a pas (encore) été justifié sont possibles. Tant que la femme n'aurait pas porté à la connaissance de l'employeur son état (c'est la salariée qui dispose en la matière de l'initiative – cf. *encadré page précédente*), et alors même que l'employeur pourrait en avoir, par d'autres biais, connaissance, alors il pourrait en toute impunité procéder à des discriminations à son encontre.

Deux autres éléments, de nature plus rédactionnelle, peuvent être évoqués. Le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille a fait valoir, en séance publique, qu'exiger la présentation d'un certificat médical peut paraître excessif dans la mesure où la salariée peut informer son employeur de son état de grossesse par tout moyen. En outre, dire qu'une grossesse a été « justifiée » ne signifie pas à proprement parler qu'elle a été portée à la connaissance de l'employeur.

En fait, l'amendement de la commission des affaires sociales entendait s'attaquer au problème difficile de la prise en considération de l'état de grossesse dans une décision de l'employeur : ce fait est-il le motif de la décision quand bien même il n'en est pas la motivation formelle ?

Cette question est effectivement difficile, mais elle n'a finalement que peu de liens avec celle de l'information ou non de l'employeur. Le véritable problème se pose, quand l'employeur est informé de l'état de grossesse et dans ce cas seulement, de savoir s'il a pris cet élément en considération dans sa décision ou non.

*

Mme Catherine Génisson a présenté un amendement tendant à apprécier les discriminations en matière de rémunération non seulement au regard du salaire de base mais également compte tenu des accessoires au salaire, des mesures d'intéressement et des distributions d'actions.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur** qui a fait valoir que le renvoi à la définition du salaire figurant à l'article L. 140-2 du code du travail satisfait l'amendement, la commission a *rejeté* l'amendement.

Mme Muguette Jacquaint a présenté un amendement tendant à supprimer l'exigence de justification d'un état de grossesse par la présentation d'un certificat médical.

Suivant l'avis favorable du **rapporteur** jugeant que la proposition va dans le sens de la simplification et de la souplesse, la commission a *adopté* l'amendement.

La commission a *adopté* l'article 2 ainsi modifié.

Article 3

Négociations de branches relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2010

Cet article vise à établir un dispositif permettant d'assurer la négociation puis la conclusion d'accords de branche destinés à supprimer, à terme, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

On ne reviendra pas sur l'évolution des rémunérations depuis cinquante ans (développée dans le rapport préparatoire à la discussion en première lecture – n° 2282) qui, si elle a permis de diminuer dans une certaine mesure les écarts existants entre les femmes et les hommes, reste encore très insuffisante au regard de l'objectif légitime de suppression des écarts non justifiés.

Il convient de rappeler les grandes lignes de ce dispositif, calé sur le processus de négociation qui figure d'ores et déjà à l'article L. 132-12 du code du travail faisant obligation aux organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, de se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

L'article L. 132-12-3 (ainsi rebaptisé au Sénat) donne à cette négociation un nouvel objectif : définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L'originalité de ce dispositif tient aux mécanismes d'incitation dont il est assorti :

– l'engagement automatique de la négociation quinze jours après la demande d'une organisation syndicale représentative à défaut d'initiative patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi ;

– la réunion d'une commission mixte à l'initiative du ministre chargé du travail en l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord auprès de l'autorité administrative compétente.

Cet article prévoit un bilan de l'application de ces mesures par la commission nationale de la négociation collective.

Une convention de branche conclue au niveau national ne pourra de plus pas être étendue si elle ne contient pas de dispositions relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1. Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale, outre certaines améliorations rédactionnelles du texte, avait souhaité préciser, à l'initiative de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, que les négociations de branche devaient avoir été engagées sérieusement et loyalement.

Un amendement avait été déposé à cet effet à l'initiative du rapporteur de façon à prévoir expressément la réunion d'une commission mixte si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement, c'est-à-dire si la partie patronale n'a pas communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et n'a pas répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Cet amendement avait été cosigné par Mme Anne-Marie Comparini et Mme Muguette Jacquaint. Il a en outre été sous-amendé par le groupe socialiste pour préciser que la réponse des employeurs aux propositions émanant des organisations syndicales doit être motivée. L'amendement ainsi sous-amendé a été adopté en séance publique. Cette rédaction établie de manière commune a eu le mérite de créer un consensus sur l'ensemble des bancs.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Le Sénat a souhaité revenir sur la consécration par la loi du caractère « sérieux et loyal » des négociations. L'argument invoqué par la rapporteure de la commission des affaires sociales, Mme Esther Sittler, est que cette mention est susceptible d'interprétations différentes donc source de contentieux, ce qui pourrait retarder la négociation.

Le rapporteur ne comprend pas les raisons de cette modification. En effet, une telle référence au caractère « sérieux et loyal » des négociations existe déjà dans le code du travail concernant le travail de nuit (*article L. 213-4*). Cette mention avait été introduite dans un souci de précision, à l'initiative de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales lors de la deuxième lecture de la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (qui allait devenir la loi du 9 mai 2001), sans que cela ne soulève de difficultés particulières et avec l'assentiment du gouvernement.

Il faut en outre redire l'unanimité qui avait rassemblé les différents groupes politiques autour de cet amendement. Même la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, Mme Nicole Ameline, avait, au cours de la séance

publique, déclaré : « *Il ne me semble pas inutile d'insister, s'agissant des femmes et de l'égalité salariale, sur l'esprit qui doit inspirer cette négociation, compte tenu de la difficulté rencontrée dans le passé pour faire entrer cette nouvelle culture dans la gestion des entreprises. J'observe qu'elle vient de l'ensemble des bancs* ». Elle avait conclu en s'en remettant à la sagesse de l'Assemblée.

Par ailleurs, le Sénat a souhaité préciser par voie d'amendement que ne seront pas assujetties à l'obligation de conclure un nouvel accord les branches qui ont déjà signé un accord sur l'égalité salariale au cours des trois dernières années (jusqu'à l'expiration dudit accord).

Le Sénat a enfin apporté un certain nombre d'améliorations d'ordre rédactionnel au texte, fort bienvenues également, et sur lesquelles il n'y a pas lieu de revenir.

*

Mme Muguetta Jacquaint a proposé un amendement, déjà présenté en première lecture, tendant à améliorer les dispositifs de négociation de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise en y intégrant toutes les dimensions constitutives de l'égalité professionnelle et non uniquement l'égalité salariale.

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

Mme Catherine Génisson a présenté un amendement tendant à ce que la rémunération faisant l'objet du diagnostic visé à l'article L. 132-12-3 du code du travail prenne en compte les accessoires au salaire et les avantages en nature.

Le rapporteur a fait observer que l'amendement est satisfait par le fait que le diagnostic établi à l'occasion de la négociation est d'ores et déjà prévu par le texte comme reposant sur le rapport de situation comparée dont le code du travail impose qu'il porte sur la situation respective des femmes et des hommes en matière de rémunération « effective ».

Mme Catherine Génisson a néanmoins fait remarquer que le dispositif de l'article n'est pas suffisamment précis.

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

La commission a ensuite *adopté* deux amendements identiques du rapporteur et de Mme Muguetta Jacquaint tendant à rétablir le texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture qui se référait au caractère sérieux et loyal des négociations. **Mme Catherine Génisson** a souhaité cosigner l'amendement.

Mme Catherine Génisson a présenté un amendement de suppression du IV de l'article qui ne rend applicables les dispositions de l'article aux branches

ayant conclu un accord sur l'égalité salariale dans les trois années précédant la promulgation de la loi qu'à l'expiration de l'accord. Cette disposition est totalement inappropriée et va à l'encontre des objectifs poursuivis. Elle donne un signal négatif du Parlement en matière d'égalité salariale.

Le président Jean-Michel Dubernard a souligné le bon sens de Mme Catherine Génisson.

Le rapporteur s'est déclaré favorable au dispositif du IV sous réserve d'une modification limitant la référence aux accords existants sur l'égalité salariale aux seuls accords portant sur la suppression des écarts de rémunération, ce qui est prévu par l'amendement qu'il présente.

Mme Mugnette Jacquaint s'est déclarée favorable à l'adoption de l'amendement de Mme Catherine Génisson dans la mesure où les sénateurs invitaient en quelque sorte les entreprises à diminuer le salaire des hommes pour atteindre l'égalité salariale.

Mme Françoise de Panafieu a estimé qu'il convient de prêter attention aux arguments présentés par Mmes Catherine Génisson et Mugnette Jacquaint.

Le président Jean-Michel Dubernard a approuvé la remarque de Mme de Panafieu et **le rapporteur**, sensible aux arguments échangés, est convenu que la rédaction en l'état du paragraphe IV n'est pas satisfaisante.

La commission a *adopté* l'amendement de Mme Génisson. En conséquence, l'amendement du rapporteur est devenu *sans objet*.

Puis la commission a *adopté* l'article 3 ainsi modifié.

Article 3 bis

Egalité professionnelle dans les petites entreprises

Cet article vise à établir un dispositif propre aux petites entreprises de façon à s'assurer qu'elles respecteront des objectifs en matière d'égalité professionnelle.

1. Le dispositif adopté à l'Assemblée nationale

Cet article résulte de l'adoption en première lecture à l'Assemblée nationale d'un amendement de Mme Anne-Marie Comparini qui était destiné à éviter les inégalités entre salariés des petites et des grandes entreprises, sans pour autant, grâce à une rédaction souple, faire peser sur les petites entreprises des contraintes trop lourdes.

Il est vrai que les petites entreprises ne sont en principe pas soumises aux obligations de négociation définies par ailleurs dans la loi, ni à l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparée – même si elles sont visées par un

certain nombre d'actions de sensibilisation à l'objectif d'égalité professionnelle, en particulier par l'attribution du « label égalité » aux entreprises les plus exemplaires.

C'est ainsi qu'avait été acté le fait que, dans les entreprises de moins de vingt salariés, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Le Sénat a modifié le champ d'application de cet article, à l'initiative de la commission des affaires sociales.

Celle-ci a considéré que le seuil de moins de vingt salariés ne correspondant à aucune catégorie juridique, cette mesure risquait de rester lettre morte. Elle a proposé d'y substituer celui des entreprises de moins de onze salariés – sauf dans le cas où l'entreprise est déjà couverte par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il faut observer que le seuil de vingt salariés existe en droit du travail, qu'il s'agisse des obligations en matière de déclaration d'emploi s'agissant des personnes handicapées, des obligations en matière de règlement intérieur ou encore des règles relatives au repos compensateur, sans parler de l'application du très récent « contrat nouvelles embauches ».

Néanmoins, il est vrai que le seuil de onze salariés est celui qui conditionne la présence des délégués du personnel dans l'entreprise, donc en deçà duquel il n'est en tout état de cause pas possible de procéder dans l'entreprise aux négociations prévues aux articles 3 et 4 du présent projet. En effet, dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical (*article L. 412-11 du code du travail*). Il y a donc une certaine logique à privilégier ce seuil.

*

La commission a *adopté* l'article 3 *bis* sans modification.

Article 4

Négociations d'entreprise relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici 2010

Cet article vise à établir, de manière parallèle au dispositif prévu par l'article 3 s'agissant des négociations de branche, une obligation nouvelle de

négozier sur la question de la suppression des écarts de rémunération dans l'entreprise.

Le dispositif proposé repose sur celui qui figure au premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail, relatif à l'obligation pour l'employeur (dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales) d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs ainsi que la durée effective et l'organisation du temps de travail.

Aux termes du nouvel article L. 132-27-2 tel qu'il résulte du présent projet, ces négociations visent également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Cette obligation est assortie d'un certain nombre de garanties :

– à défaut d'initiative 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 représentatives ;

– les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente qu'assortis d'un procès-verbal d'ouverture des négociations.

Par ailleurs, cet article ouvre la perspective, en l'absence de résultats suffisants, de la création d'une contribution assise sur les salaires applicable aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'ouverture de négociations.

1. Les modifications apportées au texte par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale avait enrichi cet article par deux innovations importantes (pour s'en tenir à l'essentiel) : comme à l'article 3 relatif aux négociations de branche, à l'initiative de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, le caractère sérieux et loyal des négociations avait été réaffirmé : en l'absence d'accord, le procès-verbal d'ouverture des négociations devait attester, aux termes de la lecture devant l'Assemblée nationale, que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, c'est-à-dire qu'il a convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ; il doit également avoir communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

A l'initiative de la commission également, un mécanisme de « reporting » a été introduit dans la loi imposant au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de se doter 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.

2. Les apports de la lecture au Sénat

A la suite de l'adoption d'un amendement de Mme Catherine Procaccia, le Sénat a précisé que les négociations d'entreprise ne viseraient qu'à la suppression des écarts de rémunération « non justifiés » : en effet, quel que soit le sexe, des écarts de rémunération peuvent être justifiés et cet amendement était destiné à prévenir des contentieux qui n'auraient pas de raison d'être.

Il faut noter qu'une précision parallèle a toutefois été refusée dans le cadre de la discussion de l'article 3 sur la négociation de branche (Mme Catherine Procaccia a retiré un amendement déposé dans le même esprit), le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille ayant fait observer qu'au niveau des branches sont seuls fixés les minima salariaux : ces minima étant applicables à tous les salariés d'un même niveau de classification, par hypothèse en la matière, tous les écarts sont injustifiés.

Le Sénat, comme il l'a fait à l'article 3, a souhaité – pour des raisons identiques liées au souci d'éviter les ambiguïtés, donc de prévenir les difficultés contentieuses à même de freiner le processus de négociation – supprimer la référence à l'engagement « *loyal et sérieux* » des négociations.

Pour les mêmes raisons que celles exposées plus haut (voir le *commentaire de l'article 3*), le rapporteur souhaite, sur ce point, le retour au texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Il faut également noter que le Sénat, à la suite de l'adoption d'un amendement de M. Jacques Legendre, a précisé, par parallélisme avec la rédaction retenue, à l'Assemblée nationale comme au Sénat, pour l'article 3, que les réponses de la partie patronale aux observations de la partie salariale doivent être motivées.

Le Sénat a aussi, suivant l'initiative de la commission des affaires sociales, proposé de rendre applicable cet article aux seules entreprises n'ayant pas encore conclu d'accords sur l'égalité salariale dans l'année précédant la promulgation de la loi (jusqu'à l'expiration desdits accords).

Enfin, la commission des affaires sociales a, par un amendement présenté au nom de la simplification, supprimé deux des étapes du processus défini dans cet article 4 : celle de la conférence nationale sur l'égalité salariale, postérieure au rapport d'étape du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ; celle (finale) du rapport d'évaluation par le gouvernement au Parlement six ans après la promulgation de la loi. Cette rédaction a été adoptée par le Sénat contre l'avis du gouvernement, le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille ayant, au cours de la séance publique, rappelé l'importance de la conférence nationale sur les salaires à mi-parcours,

occasion de prendre des initiatives plus contraignantes afin d'accélérer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

*

Mme Catherine Génisson a présenté un amendement imposant à l'employeur d'engager une négociation loyale au cours de laquelle il répond de manière motivée aux propositions syndicales, dans le cadre de la mise en œuvre de la négociation dite « spécifique », consacrée à l'égalité professionnelle.

Après les explications du **rapporteur**, **Mme Catherine Génisson** a retiré son amendement.

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* un amendement de Mme Catherine Génisson tendant à réaffirmer le caractère obligatoire de la négociation annuelle dans l'entreprise en application du premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail.

Mme Catherine Génisson a ensuite présenté un amendement tendant à ce que la rémunération faisant l'objet du diagnostic visé à l'article L. 132-27-2 du code du travail prenne en compte les accessoires au salaire et les avantages en nature.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur** qui a fait observer que l'amendement est satisfait pour les mêmes motifs que ceux exposés à l'article 3, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné deux amendements identiques, le premier de Mme Muguette Jacquaint, le second de Mme Catherine Génisson, visant à autoriser le recours à un expert pour faciliter les négociations dans l'entreprise.

Mme Muguette Jacquaint a précisé que les organisations syndicales représentatives doivent pouvoir faire appel à un expert afin de déceler les causes des inégalités entre les hommes et les femmes notamment en matière de salaire.

Précisant que ce recours à l'expertise ne serait pas obligatoire, **Mme Catherine Génisson** a ajouté qu'il est nécessaire d'introduire de l'objectivité dans l'entreprise et que les petites et moyennes entreprises ont souvent des difficultés à faire un bon diagnostic par manque de moyens. La désignation d'un expert relève donc du simple bon sens.

Mme Muguette Jacquaint a ajouté que le manque de formation des partenaires sociaux dans les entreprises est un obstacle au bon déroulement des négociations et que ce problème est apparu pour l'application de toutes les lois relatives à l'égalité salariale et professionnelle.

Le rapporteur, tout en estimant que l'idée n'est pas inintéressante, s'est déclaré défavorable car le texte du projet de loi impose en l'état d'ores et déjà d'établir un diagnostic. Il ne faut pas, en outre, ajouter de charges supplémentaires

pour les entreprises. Enfin, un amendement du rapporteur introduisant une procédure de « *reporting* » répond à cette même préoccupation en proposant des outils méthodologiques de nature à permettre la mesure des écarts de rémunération.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

Mme Catherine Génisson a *retiré* un amendement visant à compléter le contenu du procès-verbal d'ouverture des négociations par les réponses de l'employeur aux organisations syndicales, le rapporteur ayant déclaré que la préoccupation au fondement de cet amendement est déjà satisfaite.

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur mentionnant le caractère « sérieux et loyal » des négociations relatives à la suppression des écarts salariaux.

Le rapporteur ayant confirmé la nécessité d'une coordination avec la suppression du IV à l'article 3, la commission a *adopté* un amendement de Mme Catherine Génisson visant à supprimer le I *bis* de l'article. En conséquence, l'amendement du rapporteur tendant à substituer dans ce paragraphe la référence à l'égalité salariale par la référence à la suppression des écarts de rémunération est devenu *sans objet*.

La commission a examiné en discussion commune deux amendements, de Mme Mugnette Jacquaint et de Mme Catherine Génisson, introduisant dans le projet de loi une sanction contre les entreprises qui ne respectent pas l'obligation de négocier.

Mme Mugnette Jacquaint a précisé que lorsque les procédures de négociations prévues dans la loi ne sont pas respectées, il est normal de sanctionner l'entreprise.

Mme Catherine Génisson a ajouté que la rédaction actuelle du projet de loi est curieuse : elle prévoit en effet qu'en cas d'inapplication un rapport sera établi qui pourra déboucher sur une nouvelle loi proposant des sanctions. Toutes ces précautions sont assez cocasses et il est plus simple d'intégrer dès à présent le principe de sanctions contre les entreprises qui ne respectent pas la loi.

M. Maurice Giro a fait valoir que trop de contraintes à l'égard des entreprises risquent de les dissuader d'embaucher des femmes.

Le président Jean-Michel Dubernard a fait observer que la remarque de M. Giro est tirée de son expérience de chef d'entreprise. De surcroît, il ne faut pas surcharger la loi avec des dispositions réglementaires et ainsi l'affaiblir, d'autant que le Parlement s'est donné les moyens désormais d'en contrôler l'application.

Mme Catherine Génisson a contesté l'argument selon lequel une menace de sanction dissuaderait les entreprises d'embaucher des femmes. Les contraintes

sont les mêmes que celles qui prévalent vis-à-vis de toutes les obligations de négocier et d'une manière générale vis-à-vis de tout refus d'appliquer la loi. Des femmes chefs d'entreprise demandent elles-mêmes que le législateur soit précis sur ce sujet et que les mesures adoptées soient clairement encadrées, d'ailleurs le projet de loi prévoit des sanctions dans un deuxième temps et l'amendement ne vise qu'à les intégrer dès maintenant.

Mme Mugnette Jacquaint a ajouté que des chiffres récents prouvent que les entreprises ont besoin de recruter des femmes et aucune menace de sanctions ne pourra les en dissuader ; en revanche il faut les obliger à appliquer la loi.

Mme Irène Tharin, évoquant sa situation d'épouse de chef d'entreprise et de mère de cinq filles, a protesté en disant que l'on n'atteindra jamais l'égalité totale de la vie d'une femme et d'un homme. Il y a un gros problème d'emploi dans notre pays et il ne faut surtout pas réduire la capacité d'embauche des entreprises en faisant peser sur elles trop de contraintes et en les stigmatisant.

Mme Mugnette Jacquaint a répondu qu'il ne s'agit pas de stigmatiser les entreprises mais de faire face à une réalité flagrante, l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes. Si l'on suit le raisonnement de Mme Tharin, aucun espoir dans cette direction n'est plus possible.

Mme Catherine Génisson a contesté avoir formulé des propos désobligeants vis-à-vis des entreprises pour lesquelles elle a un profond respect surtout lorsqu'elles respectent leur personnel, mais si la loi n'est pas appliquée, des sanctions doivent être prévues quel que soit l'auteur : c'est aussi simple que cela.

M. Jean Bardet est allé dans le même sens en disant que si la loi n'est pas appliquée il doit y avoir sanction, cette possibilité devant être prévue dans le texte même du projet.

M. Georges Colombier a ajouté qu'il est incontestable que certains chefs d'entreprise prennent leurs salariés pour des pions et que dans ce cas il faut sanctionner.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement, qui avait déjà fait l'objet d'une longue discussion en première lecture. Le projet de loi est à la recherche d'un équilibre entre la responsabilisation des partenaires sociaux et l'intervention de l'Etat sous forme de sanction. Si l'on intègre dès à présent le principe de sanction, cela signifie que l'on préjuge de l'incapacité des partenaires sociaux à faire appliquer la loi.

La commission a *rejeté* les deux amendements.

La commission a examiné un amendement de Mme Mugnette Jacquaint visant à rendre obligatoires les négociations relatives au temps partiel et à redéfinir celles relatives à l'égalité professionnelle.

Mme Mugnette Jacquaint a souhaité insister sur ce point tout en sachant que le rapporteur lui objectera qu'une discussion sur le temps partiel aura bientôt lieu.

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

La commission a *adopté* l'article 4 ainsi modifié.

Après l'article 4

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson ayant pour objet de rendre dissuasive l'utilisation des emplois à temps partiel au moyen de l'instauration d'une majoration des cotisations sociales dues par l'employeur.

Mme Catherine Génisson a regretté que le rapporteur se situe dans la logique de la seule voie de la négociation. Il convient d'aller plus loin sur ce sujet. Le recours au temps partiel est trop important et délétère pour les femmes. C'est pourquoi cet amendement propose de majorer les cotisations dues par les employeurs pour les entreprises d'au moins vingt salariés dont plus du quart des effectifs sont à temps partiel.

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

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson visant à assimiler le régime de rémunération des heures complémentaires à celui des heures supplémentaires.

Mme Catherine Génisson a indiqué qu'elle reviendra lors de la séance publique sur cet amendement qui encadre le recours au temps partiel et précise son organisation.

M. Maurice Giro a fait remarquer que ce sont les lois relatives aux trente-cinq heures qui ont favorisé le temps partiel. Il n'est pas possible à la fois de voter les trente-cinq heures et d'être défavorable au développement du temps partiel.

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

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson visant à rétablir les dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail s'agissant des conditions d'organisation du temps partiel, notamment des dérogations au délai de prévenance et aux interruptions d'activité.

Mme Catherine Génisson a souligné qu'il n'est pas acceptable pour la dignité des femmes que le délai de prévenance, qui était précédemment de sept jours, puisse être aujourd'hui ramené à trois jours.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à cet amendement en soulignant qu'il ne convient pas de revenir sur la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui traduit notamment l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Mme Mugnette Jacquaint a fait remarquer que l'Assemblée nationale a adopté hier le projet de loi relatif au retour à l'emploi et au développement de l'emploi qui permet de cumuler le temps partiel avec l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le revenu minimum d'insertion (RMI). Le raccourcissement du délai de prévenance pour les femmes seules qui rencontrent déjà des difficultés pour la garde de leurs enfants ne les aidera pas dans leur démarche de retour à l'emploi.

Mme Catherine Génisson a souhaité répondre au rapporteur sur l'application de la loi du 4 mai 2004. S'il y a certes accord général sur la formation professionnelle tout au long de la vie, des désaccords subsistent sur le régime des négociations. Il faut se donner les moyens d'arriver à l'égalité et entrer dans le vif du sujet. Tout le monde s'accorde à reconnaître que le délai de prévenance est un sujet d'importance, par exemple pour les caissières et employées de maison qui sont souvent prévenues la veille pour le lendemain des changements de leurs horaires. A partir du moment où les rémunérations de ces personnes sont proches des minima sociaux, il n'est pas étonnant que les dispositifs de retour à l'emploi soient inefficaces.

M. Georges Colombier, président, a souscrit à cette argumentation tout en attirant l'attention sur le fait que trop de contraintes risquent d'entraîner des délocalisations. Toute la question est de trouver un juste milieu.

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

Article 4 bis

Participation des maisons de l'emploi aux objectifs d'égalité professionnelle

Cet article prévoit que les maisons de l'emploi favorisent les objectifs d'égalité professionnelle et de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en menant auprès des employeurs privés et publics des actions de sensibilisation et d'information.

1. Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Cet article résulte de l'adoption d'un amendement de Mme Anne-Marie Comparini et vise donc à sensibiliser les maisons de l'emploi aux objectifs d'égalité professionnelle et de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Comme l'avait souligné le rapporteur au cours de la première séance publique du 11 mai 2005, « *on ne peut qu'être sensible à ce lien entre emploi des femmes et lutte contre le chômage* », puisque c'est aussi à cet objectif que tend le projet, comme le montre l'article 15 relatif à la formation professionnelle des femmes mais aussi plus généralement l'ensemble du titre II consacré à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

C'est également dans un même esprit qu'a été adopté au Sénat, après l'article 15, un amendement portant article additionnel destiné à préciser que les services de l'Etat en charge de l'égalité professionnelle doivent faire partie du service public de l'emploi.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Le Sénat a approuvé le principe de cet ajout dans le projet de loi, en apportant deux modifications de précision : l'une afin de mentionner que cette mission revient, pour les Français établis hors de France, aux comités consulaires compétents ; l'autre de nature plus rédactionnelle pour rappeler que l'objet des actions de sensibilisation et d'information est l'égalité professionnelle et la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

*

La commission a *adopté* l'article 4 *bis* sans modification.

TITRE II

ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

1. Les modifications apportées à l'intitulé du titre II par l'Assemblée nationale

L'intitulé de ce titre II avait fait l'objet de deux modifications au cours de la lecture devant l'Assemblée nationale.

D'une part, l'adoption d'un amendement du rapporteur a permis de substituer à la notion de parentalité celle d' « exercice de la responsabilité familiales », plus complète et plus précise.

D'autre part, la discussion a conduit à la substitution à la notion de « conciliation » de celle d' « articulation » jugée moins connotée ⁽¹⁾, conformément à l'explication apportée au cours de la première séance publique du 11 mai 2005 par Mme Martine Billard :

« Continuer à dire à l'orée du XXI^e siècle qu'il faut concilier l'emploi et les responsabilités familiales, ça a l'air de dire qu'il y a une contradiction entre le fait de travailler et le fait d'avoir des responsabilités familiales. C'est tellement l'idéologie qui a eu cours pour décourager les femmes de travailler qu'on ne peut pas voter aujourd'hui un texte qui utilise un tel vocabulaire. (...) L'important de nos jours, c'est l'articulation entre son temps de travail et ses enfants, sa famille, mais aussi ses activités bénévoles, par exemple dans les associations sportives, dans les associations d'aide aux personnes âgées ou autres. On peut tout simplement avoir envie de faire de la musique. Nous devons avancer, on ne peut en rester à la conception précédente où il fallait tout concilier. »

On retrouve cette préoccupation relative à l'« articulation des temps » dans le rapport établi par le groupe de travail présidé par M. Hubert Brin dans la perspective de la conférence de la famille de 2005, *Enjeux démographiques et accompagnement du désir d'enfants des familles*. Partant du constat que la généralisation de l'activité professionnelle des deux parents diminue le temps qu'ils peuvent consacrer directement à leur vie de famille, le rapport conclut ce développement par une question : *« selon quelles modalités la séquence des périodes de congé liées aux naissances et des périodes d'activité professionnelle pourrait-elle être programmée et optimisée du point de vue des parents, de l'intérêt de l'enfant et du point de vue des employeurs ? »* – autrement dit, toute la question de *« l'articulation entre les parcours professionnel et parental »*.

2. Les modifications apportées au Sénat

Le Sénat a poursuivi ce débat sémantique en adoptant un amendement de la commission des affaires sociales destiné à substituer à la référence à l'exercice de la responsabilité familiale la référence à la vie personnelle et familiale, de manière à harmoniser cet intitulé avec le contenu des articles 5 et 6 du projet de loi.

Avant l'article 5

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson visant à modifier la rédaction de l'intitulé du titre II.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à cet amendement qui ne prend pas en compte les apports de la première lecture puisqu'il est fait référence à la conciliation et non pas à l'articulation entre vie professionnelle et personnelle et que la notion de parentalité ne figure plus dans le texte.

(1) *En seconde délibération.*

A la suite des remarques du rapporteur, Mme Catherine Génisson a *retiré* l'amendement.

Article 5

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

Cet article vise à prévoir, parmi les indicateurs servant de fondement à l'élaboration d'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, des indicateurs permettant d'apprécier l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

On rappellera que ce rapport correspond à l'obligation faite aux chefs d'entreprises de cinquante salariés et plus de transmettre chaque année au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel un document spécifique écrit consacré à la description de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (*article L. 432-3-1 du code du travail*), qui comprend : une analyse chiffrée ; l'indication des mesures prises en cours d'année sur cette question ; l'indication des objectifs prévus pour l'année à venir ; les raisons pour lesquelles certaines actions n'ont pu être menées à bien.

1. Les modifications apportées à l'Assemblée nationale

Conformément à l'inspiration présente dans les changements apportés à la rédaction de l'intitulé de ce titre II, l'Assemblée nationale avait modifié par deux fois cet article, de façon à améliorer la formulation des objectifs auxquels doivent tendre ces indicateurs.

D'une part, à la suite de l'adoption de deux amendements identiques présentés respectivement par Mme Martine Billard et par Mme Catherine Génisson, le terme d'articulation a été substitué au terme de conciliation.

D'autre part, un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann a proposé l'introduction de la référence à la vie personnelle et familiale en lieu et place de la référence à l'exercice de la responsabilité familiale : cet amendement, inspiré par un souci d'exhaustivité et de modernité (prendre en considération l'ensemble des activités des femmes) a été adopté.

2. Les modifications apportées au Sénat

Au Sénat, le gouvernement a déposé un amendement destiné à revenir sur cette deuxième modification effectuée par l'Assemblée nationale. La ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité, Mme Catherine Vautrin, a ainsi défendu la position gouvernementale lors de la séance publique du 12 juillet 2005 : « *On peut comprendre la volonté de mettre en avant, dans un titre, la vie personnelle et familiale à côté de la vie professionnelle, mais je ne vois pas*

comment le législateur pourrait, dans un article, imposer aux entreprises de porter une appréciation sur la vie personnelle de leurs collaborateurs. Ce n'est franchement pas le rôle des entreprises et c'est pourquoi il nous semble important d'en rester à « l'exercice de la responsabilité familiale ». »

Elle a dans cette explication été relayée par Mme Catherine Procaccia, sénatrice : *« Selon moi, demander à l'entreprise d'intervenir sur des critères qui sont d'ordre personnel, c'est une atteinte à la vie privée. En effet, permettre au chef d'une entreprise, quelle que soit la taille de celle-ci, de demander à ces salariés s'ils prennent leur après-midi pour s'occuper de leurs enfants, pour aller au cinéma, pour jouer au tennis ou pour se rendre chez le médecin revient à lui donner le droit de s'immiscer dans leur vie privée. »*

Le rapporteur est sensible à ces arguments. L'amendement gouvernemental ayant été adopté au Sénat, il salue la formule issue des travaux du Sénat, qui renvoie à *« l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale »* pour désigner le nouvel objectif auquel doivent tendre les indicateurs du rapport de situation comparée.

*

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

Après l'article 5

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson ayant pour objet de majorer les heures complémentaires dès la première heure.

Mme Catherine Génisson a souligné que cet amendement a déjà été présenté. Il tend à assimiler les heures complémentaires aux heures supplémentaires.

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

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson visant à porter à la connaissance des salariés à temps partiel et à faire figurer dans leur contrat de travail leur droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires ou d'accepter une modification de leurs horaires, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

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

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson ayant pour objet de supprimer certaines possibilités de déroger par voie d'accord collectif aux règles relatives au délai de prévenance en matière de travail à temps partiel.

Mme Catherine Génisson a indiqué que son argumentation est identique à celle déjà développée précédemment.

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

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson ayant pour objet de permettre à un employeur, dans des conditions fixées par accord collectif de travail, de proposer en priorité aux salariés à temps partiel les heures supplémentaires ou les heures choisies.

Mme Catherine Génisson a fait remarquer que le temps de travail est plus souvent subi que souhaité et que bien souvent les femmes veulent travailler plus.

Le rapporteur a émis un avis défavorable en soulignant que cet amendement pose notamment le problème de la qualification professionnelle des salariés accomplissant alors les heures supplémentaires ou choisies.

Mme Claude Greff a en conséquence suggéré de préciser que les heures supplémentaires soient proposées en priorité aux personnes à temps partiel disposant des compétences professionnelles adaptées.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, qui n'a pas souhaité ouvrir à ce stade une discussion sur le temps partiel, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de Mme Catherine Génisson tendant à encadrer les accords sur l'organisation du temps partiel sur la question de l'amplitude des horaires de travail.

Mme Catherine Génisson a fait valoir que les interruptions d'activité sont un facteur discriminant et sont souvent subies par les femmes qui travaillent loin et ne peuvent ainsi pas rentrer chez elle entre deux périodes de travail.

Le rapporteur a émis un avis défavorable.

Mme Françoise de Panafieu a souhaité dénoncer la situation insupportable des temps partiels subis, source de prolétarisation. Quand le sujet du temps partiel subi sera-t-il mis sur la table ?

Le rapporteur a reconnu que c'est un vrai sujet. Le gouvernement s'est engagé à poursuivre sur ce sujet des négociations avec les partenaires sociaux, négociations qui ont commencé il y a une dizaine de jours avec les fédérations professionnelles et les organisations syndicales.

Mme Mugette Jacquaint a souligné l'importance du sujet du temps partiel subi et ses conséquences sur les rémunérations et les conditions de vie. Ce sujet rejoint le thème actuel des salariés pauvres. Or la grande majorité de ces salariés pauvres sont des femmes à temps partiel. On ne parviendra jamais à

l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sans lutter contre la pauvreté et les injustices en matière de reste à vivre.

Mme Catherine Génisson a remercié Mme Françoise de Panafieu pour son intervention. Tout le monde s'accorde sur l'urgence de débattre du temps partiel subi. Il n'est pas possible de traiter de l'égalité professionnelle sans traiter le sujet du temps partiel subi comme l'ont souligné tant le rapport remis à Mme Nicole Ameline, alors qu'elle était ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, sur cette question que les travaux de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale. Il est nécessaire d'adopter cet amendement pour rentrer dans le vif du sujet et favoriser les négociations.

M. Maurice Giro, tout en soulignant l'importance du sujet, a fait remarquer que le temps partiel et la précarité ne concernent pas que les femmes.

Mme Catherine Génisson et **Mme Mugette Jacquaint** ont objecté que 80 % des personnes en temps partiel sont des femmes.

M. Maurice Giro a déclaré que le temps partiel peut également perturber les employeurs lorsqu'il est demandé par les femmes, notamment le mercredi, jour où les enfants n'ont pas classe. Le sujet du temps partiel mérite à lui seul tout un débat qui ne peut avoir lieu dans le cadre de la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Mme Françoise de Panafieu a exprimé son accord sur le principe d'un débat. Mais il est désolant, alors que tout le monde est mobilisé sur le sujet, au moins depuis la première lecture de ce texte en mai dernier, que les premières entrevues dans le cadre des négociations n'aient eu lieu que tout récemment. On ne peut qu'exprimer une forme de mauvaise humeur face à la lenteur de la mise en œuvre de ces discussions.

M. Georges Colombier, président, a invité le rapporteur à faire une proposition.

Le rapporteur a commencé par exprimer son accord sur le fait que le temps partiel subi est un problème en soulignant qu'il partage la mauvaise humeur qui s'exprime à propos de la lenteur de l'ouverture des négociations. Tout en maintenant son avis défavorable, il a proposé que la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité fournisse en séance publique un rapport d'étape et s'engage sur le sujet.

Mme Claude Greff a indiqué qu'elle attend avec impatience les déclarations de la ministre afin que le sujet du temps partiel soit enfin pris à bras-le-corps.

M. Georges Colombier, président, a approuvé la proposition faite par le rapporteur.

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

Mme Muguetta Jacquaint a présenté un amendement portant d'un à trois mois de salaire le montant minimal de l'indemnité due en cas de licenciement économique effectué en l'absence d'institutions représentatives du personnel ou de constat de carence. Elle a expliqué qu'il s'agit de mieux indemniser les salariés.

Le rapporteur ayant observé que cette disposition est étrangère au projet de loi, la commission a *rejeté* l'amendement.

Article 6

Intégration à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la dimension d'égalité professionnelle

Cet article tend à inclure dans les objectifs de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) prévue à l'article L. 322-7 du code du travail l'élaboration d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment grâce à des mesures améliorant l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale.

L'essentiel du débat s'est, comme à l'article 5, concentré sur la définition des termes en présence.

1. Les modifications adoptées à l'Assemblée nationale

De manière parallèle aux changements apportés à la rédaction de l'article 5 (*cf. le commentaire de cet article*), et pour des raisons identiques, deux modifications (ainsi qu'une troisième purement rédactionnelle) avaient été apportées au texte gouvernemental à l'Assemblée nationale : le terme d'articulation a remplacé celui de conciliation, de manière à éviter toute connotation et à respecter la neutralité des différents temps de la vie les uns par rapport aux autres ; la référence à la vie personnelle et familiale a remplacé celle à l'exercice de la responsabilité familiale dans le corps de l'article du code du travail relatif à la GPEC, mais non dans l'intitulé figurant dans ce même code.

2. Les modifications apportées au Sénat

Il faut noter au Sénat une réaction différente du gouvernement sur une question semblable (en apparence) à celle débattue à l'article 5.

La commission des affaires sociales a présenté en effet un amendement destiné à remplacer la référence à l'exercice de la responsabilité familiale par la référence à la vie personnelle et familiale dans un intitulé relatif à la GPEC (conformément à la rédaction retenue dans le reste de cet article 6, mais contrairement à la nouvelle rédaction figurant dans l'article 5 à l'issue de l'adoption de l'amendement gouvernemental au Sénat).

Ainsi que l'a précisé la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité, Mme Catherine Vautrin, il s'agit en l'espèce non plus d' « *indicateurs* », mais de « *conseils* ».

En effet, en pratique, le rapport dit « de situation comparée » se présente comme un tableau dénombrant dans une entreprise pour chaque indicateur le nombre d'hommes et de femmes concernés (nombre de contrats à durée indéterminée, à durée déterminée ; nombre d'ingénieurs, d'ouvriers ; niveau moyen de rémunération ; *etc.*). Prévoir un critère relatif à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle risque de faire apparaître des tableaux recensant par exemple le nombre d'après-midi passés pour chacun des sexes à s'occuper de ses enfants, dans une activité associative, *etc.*.

Il en va différemment en matière de GPEC, où la mise en œuvre d'actions destinées à faciliter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment grâce à des mesures améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, correspond à des objectifs, des préconisations prenant place dans le cadre d'un diagnostic et d'études préalables en vue de la signature d'une convention donnant droit à des aides de l'Etat. C'est la raison pour laquelle la ministre a parlé à cet égard de « *conseils* », et donné à l'adoption de l'amendement un avis favorable. L'amendement a été adopté.

Le tableau présenté ci-après permet de résumer l'ensemble de ces évolutions sémantiques sur les différents points.

Modifications terminologiques apportées par l'Assemblée nationale et le Sénat sur le titre II (articles 5 et 6)

	<i>Texte issu de la lecture à l'Assemblée</i>	<i>Texte issu de la lecture au Sénat</i>
Titre	Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
Article 5	Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
Article 6 (intitulé)	Articulation de l'emploi et de l'exercice de la responsabilité familiale	Articulation de l'emploi et de la vie personnelle et familiale
Article 6 (art. L. 322-7 code du travail)	Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	

Au total, il résulte inmanquablement une certaine logique de cet ensemble et le rapporteur approuve la cohérence sémantique issue des travaux du Sénat.

Mme Catherine Génisson a retiré un amendement visant à remplacer, dans l'intitulé visé à l'article 6, la notion de « parentalité » par celle d'« exercice de la responsabilité familiale ».

La commission a adopté l'article 6 sans modification.

Après l'article 6

Mme Muguette Jacquaint a retiré un amendement visant à exclure tout abattement de cotisations sociales pour les contrats à temps partiel et à mettre en place d'autres mesures relatives au temps partiel.

Mme Muguette Jacquaint a présenté un amendement disposant que la baisse de l'activité au-dessous de la durée légale du travail ne peut être imposée au salarié.

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

Après l'article 7

La commission a examiné en discussion commune deux amendements présentés respectivement par Mme Muguette Jacquaint et Mme Catherine Génisson, insérant dans le code du travail une disposition qui protégerait les salariés contre toute sanction pour avoir refusé de subir un comportement lié au sexe ou à connotation sexuelle.

Mme Muguette Jacquaint a déclaré que les ambiances de travail où existent harcèlement sexiste ou harcèlement sexuel sont contraires à l'égalité professionnelle. L'amendement vise à mettre le droit français en conformité avec la directive communautaire n° 2002/73 du 23 septembre 2002. Il s'agit d'élargir la définition du harcèlement sexuel sans se référer à la seule notion de « faveur sexuelle ».

Mme Catherine Génisson a ajouté que l'enjeu principal réside dans la suppression de l'exigence d'un rapport hiérarchique pour qualifier un harcèlement sexuel.

Le rapporteur a confirmé la position exprimée lors de la première lecture, en estimant ces amendements inutiles dans la mesure où les comportements qu'ils veulent sanctionner sont déjà couverts par la notion de « harcèlement moral ».

Tout en reconnaissant qu'effectivement le harcèlement moral peut être qualifié même sans relation hiérarchique, **Mme Catherine Génisson** a maintenu son amendement.

La commission a rejeté les deux amendements.

Article 9

Extension du champ d'application du « crédit d'impôt famille » aux dépenses de formation en faveur des salariés changeant d'employeur à l'issue d'un congé parental d'éducation

Cet article vise, dans sa version initiale, à étendre le champ d'application du « crédit d'impôt famille » aux dépenses de formation engagées par une entreprise qui embauche un salarié alors que celui-ci vient de démissionner de son entreprise d'origine et qu'il était en congé parental d'éducation.

1. Le dispositif initial proposé par le gouvernement et adopté par l'Assemblée nationale

Le dispositif proposé par le gouvernement a été adopté sans modification par l'Assemblée nationale.

Il consiste – dans sa version initiale – à inciter les entreprises embauchant un salarié ayant démissionné de son entreprise d'origine alors qu'il était en congé parental d'éducation à former celui-ci, dans la mesure où les frais de formation font alors l'objet du crédit d'impôt famille. Seule une condition est posée : la formation doit débiter dans les trois mois qui suivent le terme de ce congé.

A fortiori, la nouvelle embauche (forcément préalable à la formation) doit intervenir elle aussi dans les trois mois qui suivent la fin du congé parental.

Cette mesure constitue en outre une incitation à l'embauche de ces personnes puisque l'entreprise aura ainsi la garantie de pouvoir disposer d'une main d'œuvre formée d'une manière conforme à ses besoins.

Le salarié concerné y trouve également son avantage : si les conditions de son emploi précédant la naissance ne le satisfont plus étant donnée sa nouvelle situation de parent, il pourra trouver plus aisément un nouvel emploi tout en ayant la garantie qu'une formation lui permettra de se réadapter plus aisément à cette situation.

2. Les modifications apportées par le Sénat

Le Sénat a amendé ce dispositif sur deux points.

D'une part, il a souhaité étendre le bénéfice de cette mesure à un nouveau cas de figure : non seulement la situation, souhaitée par le salarié, de démission mais également celle, non choisie, de licenciement collectif. Cet amendement a été adopté à l'initiative de la commission des affaires sociales, prenant acte de ce que le salarié qui était en congé parental est déconnecté de la vie de l'entreprise et a besoin à ce titre d'un dispositif de reclassement encore plus substantiel.

D'autre part, à l'initiative de la commission des affaires sociales également, le Sénat a adopté une modification conduisant à transformer le délai de trois mois en délai applicable à compter non plus de la fin du congé parental, mais

à compter de l'embauche. Autrement dit, il y a désormais déconnection entre la fin du congé et la reprise d'activité assortie d'une formation : entre les deux événements peut intervenir un temps illimité.

La commission a ainsi souhaité préserver les chances d'une meilleure réinsertion professionnelle des salariés qui auraient, entre deux emplois, connu une période de chômage plus longue.

On peut entendre cet argument, même s'il convient de garder présent à l'esprit que ce dispositif a vocation à favoriser la formation des nouveaux embauchés mais aussi l'embauche : or avec la suppression du délai liant le retour à l'emploi au congé parental, les entreprises voient aussi leur incitation à embaucher diminuer.

De plus, qu'il y ait démission ou licenciement, l'objectif pour le salarié est de reprendre un travail le plus vite possible après son congé parental, déjà vécu comme une parenthèse parfois préjudiciable au retour à l'emploi. C'est la raison pour laquelle il faut s'interroger sur le maintien de cette deuxième modification introduite au Sénat.

Il est vrai que le délai de trois mois peut sembler court : en effet, au regard des durées habituelles pour retrouver un emploi, il conviendrait, tout en préservant le caractère incitatif à l'embauche pour les entreprises, de ménager au salarié un temps suffisant pour chercher et trouver un nouvel emploi. Aujourd'hui, près de deux tiers des chômeurs trouvent un emploi au bout d'un an et la durée d'ancienneté moyenne dans le chômage est aussi d'environ une année.

De façon à laisser au salarié suffisamment de temps pour trouver un nouvel emploi, et à préserver l'incitation à l'embauche rapide de la part des entreprises, on pourrait donc envisager de réintroduire dans cet article un délai d'une durée de six mois entre la fin du congé parental d'éducation et le début de la formation (tout en laissant subsister le délai de trois mois entre l'embauche et le début de la formation, pour garantir le caractère « initial » de cette dernière conformément au souhait exprimé au Sénat).

*

Le rapporteur a présenté un amendement précisant que la formation ouvrant droit au crédit d'impôt institué par l'article 9 doit commencer dans les six mois suivant le terme du congé parental d'éducation : il s'agit d'inciter effectivement à l'embauche rapide après la fin du congé.

Cet amendement a été cosigné par MM. Jean Bardet, Yves Boisseau, Mme Catherine Génisson, M. Maurice Giro, Mmes Claude Greff et Muguette Jacquaint, M. Pascal Ménage et Mme Françoise de Panafieu.

La commission a *adopté* l'amendement, puis l'article 9 ainsi modifié.

Article 10

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

Cet article a pour objet principal de réaménager le régime de la charge de la preuve dans le cas des discriminations en raison de l'état de grossesse de la salariée, de manière à prévoir qu'il incombe à la partie défenderesse (donc à l'employeur) de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et non plus à la salariée de prouver qu'il y a eu discrimination.

1. Les modifications apportées au texte par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale avait apporté à ce texte des modifications d'ordre rédactionnel. Par ailleurs, elle avait souhaité préciser que la discrimination en raison de l'état de grossesse est passible des sanctions pénales prévues à l'article 225-1 du code pénal, qui prévalent de manière générale en matière de discrimination.

2. Les modifications apportées au texte par le Sénat

Le Sénat a, par une démarche parallèle à celle entreprise à l'article 2 du projet de loi, précisé que l'état de grossesse ne relève de ce régime de discrimination que s'il est « *justifié par un certificat médical* ».

Par parallélisme avec l'avis émis sur l'amendement de la commission des affaires sociales présenté à l'article 2, le gouvernement a donné un avis défavorable à l'adoption de cette précision. Le rapporteur ne peut que redire ici les principaux arguments qui s'opposent à la subsistance d'un tel texte (*cf. le commentaire de l'article 2*) :

– Il n'y a pas lieu de ne pas protéger la salariée enceinte avant l'accomplissement formel des modalités d'information de l'employeur.

– Il n'y a pas lieu de privilégier ainsi un mode d'information de l'employeur par le salarié (le certificat médical).

– Dire que la grossesse est « justifiée » ne signifie pas nécessairement que l'employeur en a été informé.

– L'amendement n'apporte pas de réponse à la difficulté liée à la détermination de la motivation par l'employeur de ses décisions lorsque celui-ci a été informé de l'état de grossesse.

*

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* un amendement présenté par **Mme Muguette Jacquaint** et supprimant, en matière de discrimination, l'obligation de justifier la grossesse par un certificat médical, par coordination avec l'amendement adopté à l'article 2.

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

Article 10 bis

Indemnisation du congé de maternité prolongé en cas de naissance prématurée

Cet article prévoit l'indemnisation du congé de maternité prolongé en cas de naissance prématurée, tel qu'il a été établi par l'article 10 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées au profit des mères d'enfants handicapés.

L'article 10 de la loi a complété le quatrième alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail (relatif au congé de maternité dit « pathologique ») par la phrase suivante : *« Lorsque l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail prévue aux alinéas précédents est prolongée du nombre de jours courant entre la date effective de la naissance et la date prévue, afin de permettre à la salariée de participer, chaque fois que possible, aux soins dispensés à son enfant et de bénéficier d'actions d'éducation à la santé préparant le retour à domicile. »*

Il est en effet avéré aujourd'hui que la présence constante de la mère aux côtés de l'enfant prématuré est un facteur déterminant pour l'accroissement de ses chances de survie et de rétablissement. Tout doit donc être fait pour la favoriser.

Cet article avait résulté de l'adoption d'un amendement présenté par M. André Lardeux au cours de la deuxième lecture au Sénat, lors de la séance du 20 octobre 2004, il y a donc maintenant plus d'un an. Il n'est pas inutile de revenir sur les termes de la présentation de cet amendement important :

« Les naissances survenant avant la trente-cinquième semaine de grossesse provoquent une forte médicalisation de l'enfant – et parfois aussi de la mère – qui ne doivent pas obérer l'exigence d'une disponibilité maximale des parents, notamment de la mère, afin d'établir et de maintenir un niveau et une qualité de contact avec le nouveau-né, qui est de grande importance pour le pronostic ultérieur. Il s'avère qu'une ambiguïté dans la rédaction des dispositions du code du travail ainsi que des disparités fortes entre les conventions collectives conduisent certaines femmes ayant accouché dans ces conditions à devoir reprendre leur travail, alors que leur enfant est encore en couveuse et devrait bénéficier de leur présence maximale, afin de préserver un temps de congé au moment du retour à domicile, après la phase de réanimation néonatale.

Ces enjeux importants, en termes de santé publique et de prévention, de même que les préoccupations d'équité entre bénéficiaires de conventions collectives très différentes, nous conduisent à suggérer que la période légale de congé soit prorogée à hauteur du niveau de prématurité constatée. La prévalence limitée de ces situations – moins de 7 % des naissances – limite le coût pour la solidarité nationale de cette mesure de prévention et d'équité.»

Néanmoins, l'article 10 ne constituait qu'une première étape dans cette voie, dans la mesure où s'il prévoyait la prolongation de la période de suspension du contrat, l'indemnisation de la mère n'était pas expressément prévue – cette partie du congé étant donc jusqu'ici *de facto* « sans solde ».

C'est donc pour combler ce manque et apporter une nouvelle pierre à l'édifice qu'a été, au Sénat, adopté cet amendement gouvernemental devenu article 10 *bis* du présent projet (amendement adopté à l'unanimité des présents).

Une disposition proche a par ailleurs été introduite dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, à la suite de l'adoption d'un amendement de la commission des affaires sociales par le Sénat. Les sénateurs, conscients de l'existence de cette disposition dans le présent projet de loi, ont préféré, compte tenu de l'« urgence » de la situation, l'introduire également dans le projet de loi de financement, dont il est probable qu'il sera promulgué plus rapidement.

Ce faisant, ils ont adopté un dispositif plus complet que celui qui figure dans cet article 10 *bis* dans la mesure où il est applicable aussi aux trois fonctions publiques.

*

La commission a *adopté* l'article 10 *bis* sans modification.

Article 12 ter A

Prolongation du congé parental jusqu'à la rentrée scolaire

Cet amendement résulte de l'adoption d'un amendement présenté par Mme Catherine Procaccia, qui a pour objet la prorogation du congé parental jusqu'à la date de la rentrée scolaire et pour une durée de six mois maximum lorsque le salarié qui reprend son travail n'a aucune possibilité de garde pour son enfant – étant entendu que l'allocation parentale d'éducation prend fin en tout état de cause aux trois ans de l'enfant.

Cet article doit ainsi (en théorie au moins) permettre la préservation de l'emploi, comme l'a exposé Mme Catherine Procaccia au cours de la séance publique du 12 juillet 2005 : « *Nous avons tous rencontré, lors de nos permanences, des femmes ou des hommes complètement démunis parce qu'ils devaient reprendre leur activité et n'avaient trouvé aucun mode de garde. En effet, un enfant de trois ans ne peut entrer à l'école en cours d'année ; il ne peut pas non plus entrer à la crèche, l'âge étant dépassé. Or, en ville, on connaît les problèmes de garde et d'assistants maternels ! L'amendement tend donc à prévoir la possibilité de demander une prolongation du congé parental sur justificatif. Il ne s'agit pas de n'importe quel justificatif, puisque celui-ci ne peut être émis que par la mairie ou par l'école, deux institutions auxquelles on peut faire confiance.* »

Le gouvernement avait émis un avis réservé à l'adoption de cet amendement, par la voix de Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité, Mme Catherine Vautrin, qui s'en était remise à la sagesse du Sénat, non sans avoir évoqué le risque d'accroître encore l'éloignement de l'emploi.

Cet argument est important. Un certain nombre de mesures ont d'ailleurs déjà été mises en œuvre afin de pallier ce risque, au premier rang desquelles la toute récente création d'une nouvelle forme de congé parental d'éducation (*voir encadré*).

En outre, il existe aussi un certain nombre de dispositifs destinés à favoriser le retour à l'emploi des femmes en congé parental d'éducation. On peut citer par exemple l'action territoriale mise en œuvre dans le cadre des « *plans d'action des services publics de l'emploi régionaux* », qui pour la plupart reprennent la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De même, la création, en 2000, de l'aide à la reprise d'activité des femmes (ARAF) était liée à la nécessité de lever un obstacle à la reprise d'emploi pour les femmes reprenant une activité à l'issue de l'allocation parentale d'éducation ou de l'allocation de parent isolé (API). Cette aide est d'un montant de 305 ou de 460 euros si l'enfant n'est pas scolarisé. Elle est servie par l'Agence nationale pour l'emploi. Au total, elle a bénéficié depuis 2000 à près de 60 000 personnes (près de 20 000 pour la seule année 2003).

***Vers un congé parental plus court et mieux rémunéré :
le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA)***

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est l'élément de la prestation d'accueil du jeune enfant compensant la perte de revenus encourue par les femmes et les hommes interrompant leur activité pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans.

Dans le droit actuel, ce complément est d'une durée de trois ans et d'un montant de 513 euros par mois pour les personnes ayant deux enfants ou plus.

Il est avéré que cette mesure, en maintenant les intéressés à l'écart du marché du travail pendant une durée qui peut aller jusqu'à trois ans, rend parfois difficile leur retour à l'activité, en particulier pour ce qui concerne les femmes les moins qualifiées. De nombreuses études ont en effet, ces derniers temps, souligné l'impact négatif de ces congés parentaux sur la réinsertion économique : en particulier, la sociologue Dominique Méda a montré que le choix de retrait du marché du travail des femmes ne résulte que dans moins de 10 % des cas d'un arbitrage financier. Dans plus des deux tiers des cas, les raisons invoquées sont liées au mode de garde, aux conditions de travail, voire aux deux ⁽¹⁾.

Dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a été adoptée une mesure destinée, en s'inscrivant dans le cadre juridique du congé parental d'éducation existant dans le code du travail, à permettre aux parents d'interrompre leur activité pendant une période plus courte (un an) mais avec une allocation supérieure de près de 50 %, qui devrait donc atteindre un montant de l'ordre de 750 euros par mois (le « *complément optionnel de libre choix d'activité* » - COLCA). Cette possibilité serait ouverte aux parents ayant trois enfants ou plus et cessant totalement leur activité professionnelle pendant la durée du congé.

(1) Voir sur cette question le rapport (n° 2609, tome 3) fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 par Mme Marie-Françoise Clergeau.

Il est entendu que cette nouvelle mesure est alternative de l'ancienne formule et qu'il ne sera pas possible à un parent de bénéficier successivement des deux formules.

Selon les informations transmises par le gouvernement au moment de la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, « *cette mesure a pour objectif de permettre aux parents, et notamment aux femmes, de revenir plus facilement vers l'emploi. Elle facilite également la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle* ». Par ailleurs, « *en réduisant l'impact de la cessation d'activité sur la situation financière du couple et sur le parcours professionnel des parents concernés, le nouveau COLCA vise à favoriser le recours au congé parental, notamment par les hommes. La limitation de la durée du congé à un an doit permettre d'offrir un véritable choix aux parents, celui de suspendre temporairement ou de poursuivre leur activité professionnelle, sans que la durée du congé ait des conséquences graves sur leur activité professionnelle* ».

Certes, la commission des affaires sociales du Sénat avait donné un avis favorable à cet amendement « *de bon sens* » par la voix de sa rapporteure, Mme Esther Sittler, amendement en outre utile pour améliorer l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Mais cet amendement ne répond peut-être pas assez directement à la préoccupation relative à un réaménagement plus complet du congé parental d'éducation, appelé de ses vœux par de nombreuses voix.

Le rapport établi par le groupe de travail présidé par M. Hubert Brin dans la perspective de la conférence de la famille de 2005, *Enjeux démographiques et accompagnement du désir d'enfants des familles*, avait ainsi noté que « *la principale conséquence de [la] possibilité juridique de programmer les calendriers des parcours professionnels en les articulant harmonieusement avec les parcours familiaux conduit, dans presque tous les cas, à une rupture complète de tout contact entre la salariée en congé parental et son employeur et, plus généralement, avec le monde du travail* ». Le groupe concluait ce développement en proposant de prévoir les modalités de maintien d'un contact entre le salarié et l'entreprise durant le congé et les conditions de son retour.

Lors de la conférence de la famille 2005, le jeudi 22 septembre 2005, le Premier ministre avait annoncé la création du COLCA. Dans le même temps, il avait toutefois également ouvert la possibilité d'une refonte plus globale des modalités du congé parental d'éducation.

*

Mme Catherine Génisson a présenté un amendement de suppression de l'article, jugeant cet article ubuesque.

Suivant l'avis favorable du **rapporteur**, la commission a *adopté* cet amendement à l'unanimité et donc *supprimé* l'article 12 *ter* A.

Article 12 ter

Bénéfice du droit individuel à la formation

Cet article, issu de l'adoption à l'Assemblée nationale d'un amendement de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, avait, dans sa version initiale, pour objet de préciser 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 un congé d'adoption est prise en compte.

1. La création du dispositif à l'Assemblée nationale

Cet amendement de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales avait été présenté en commission par Mme Anne-Marie Comparini et M. Francis Vercamer pour prendre en compte ces périodes d'absence du salarié que constituent les congés de maternité ou d'adoption.

2. La modification du dispositif au Sénat

Le Sénat a pris acte de cette modification mais a souhaité profiter de cette occasion pour proposer une rédaction plus globale définissant le droit individuel à la formation tel qu'il résulte des différentes périodes d'absence – arguant, à bon escient, de la « confusion » résultant des textes actuels.

Le tableau présenté ci-après permet de rendre compte de ces modifications.

Congés et droit individuel à la formation

	<i>Droit en vigueur</i>	<i>Texte de l'Assemblée</i>	<i>Texte du Sénat</i>
Congé de maternité	Pas de mention expresse du DIF	Pris en compte pour le calcul du DIF	Pris en compte pour le calcul du DIF
Congé d'adoption	Pas de mention expresse du DIF	Pris en compte pour le calcul du DIF	
Congé parental d'éducation	- prise en compte intégrale - si accord de branche	<i>aucun changement</i>	
Congé de présence parentale	Pas de mention expresse du DIF	<i>aucun changement</i>	

Incontestablement, la rédaction du Sénat a le mérite d'unifier cette question tout en précisant les choses.

Elle permet aussi d'apporter une nouvelle garantie, auparavant inexistante : la prise en compte de la période d'absence lors d'un congé de présence parentale pour le calcul des droits au DIF.

On ne peut manquer toutefois de se demander s'il ne serait pas plus clair et, en tout état de cause, plus sûr pour les salariés, de préciser que les périodes d'absence visées sont « intégralement » prises en compte au titre du DIF : sans

cela, il risquerait d'y avoir une forme de retour en arrière s'agissant notamment du congé parental d'éducation.

*

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur précisant que la prise en compte des différents congés visés par l'article pour le droit individuel à la formation doit être intégrale.

La commission a *adopté* l'article 12 *ter* ainsi modifié.

TITRE III ACCÈS DES FEMMES À DES INSTANCES DÉLIBÉRATIVES ET JURIDICTIONNELLES

Avant l'article 13

Mme Muguette Jacquaint a présenté un amendement disposant que pour l'ensemble des élections professionnelles et nominations visées aux titres I^{er}, II et III du livre IV et au titre I^{er} du livre V du code du travail, la proportion d'hommes et de femmes élus ou nommés doit être représentative de la proportion des uns et des autres dans les secteurs concernés.

Après avoir rappelé les nombreuses dispositions de même nature présentes dans la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou proposées dans le présent projet de loi, **le rapporteur** a donné un avis défavorable à l'adoption de l'amendement considérant que sa rédaction est trop générale.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 13 bis

Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes

Cet article a pour objet de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des sociétés anonymes.

1. Une disposition introduite à l'Assemblée nationale

Cette mesure résulte de l'adoption d'un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann, qui était composé de deux phrases, la première assez programmatique selon laquelle il est recherché dans chaque conseil d'administration des sociétés privées « *une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes* » ; la deuxième déclinant de façon plus précise cette obligation comme destinée à ce que chaque conseil d'administration comprenne

« 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 ».

2. Les modifications apportées au texte par le Sénat

Le Sénat a souhaité modifier ce dispositif d'un double point de vue.

D'une part, en supprimant la deuxième phrase relative aux obligations chiffrées. Comme l'a exposé la rapporteure de la commission des affaires sociales, Mme Esther Sittler, en séance publique, *« il n'est (...) pas opportun de soumettre les conseils d'administration des grandes entreprises privées à une obligation chiffrée de parité. Une telle obligation constituerait une ingérence dans le fonctionnement de leurs organes de direction et pourrait s'avérer complexe à mettre en œuvre dans de nombreuses sociétés anonymes, notamment lorsque les représentants des actionnaires majoritaires revendiquent tous les mandats d'administrateurs. La plupart des personnels des organes dirigeants ne sont pas des salariés ; ce sont des mandataires sociaux, extérieurs à l'entreprise et non rémunérés. Pour ces publics, seule leur compétence à définir la stratégie de l'entreprise est décisive. C'est la raison pour laquelle une formulation plus souple est préférable, pour donner à ces entreprises des objectifs de parité, sans quotas, comme cela est prévu à l'article 3 bis pour les petites entreprises. »*

D'autre part, le Sénat a souhaité néanmoins donner une certaine effectivité à la règle posée, en prévoyant que le règlement intérieur de chaque conseil d'administration prévoit les mesures permettant d'atteindre cet objectif de parité.

*

La commission a *adopté* l'article 13 *bis* sans modification.

Article 13 ter

Parité dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués des comités d'entreprise

Cet article a pour objet de favoriser la parité dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués des comités d'entreprise.

1. La rédaction établie à l'Assemblée nationale

Cet amendement a été présenté par Mme Marie-Jo Zimmermann en commission des affaires culturelles, familiales et sociales et adopté. Le texte issu des travaux de l'Assemblée nationale visait à modifier l'article L. 433-2 du code du travail relatif aux élections au comité d'entreprise pour y introduire un nouvel alinéa selon lequel les listes de candidatures doivent respecter *« à l'unité près, dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la [présente loi], la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral ».*

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait déjà introduit des mesures en matière de parité dans les comités d'entreprise : en particulier, aux termes du huitième alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail, « *à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral (...), les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures* ».

Néanmoins, ces mesures n'ont pas eu d'effet suffisant. En 2001, la présence des femmes dans les comités d'entreprise ne s'élevait qu'à 32 %.

2. Les modifications apportées au texte par le Sénat

La rapporteure de la commission des affaires sociales, Mme Esther Sittler, rappelant ce dernier chiffre dans son rapport préparatoire à la discussion, avait salué le vote de l'Assemblée nationale.

Néanmoins, le gouvernement a préféré proposer une rédaction alternative au cours de la séance publique du 12 juillet 2005, destinée à substituer à l'ajout de ce nouvel alinéa comportant des objectifs chiffrés un complément au huitième alinéa de l'article L. 433-2 précité, dans le but d'imposer aux organisations syndicales d'examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes non seulement sur les listes des candidatures mais aussi dans chaque collège électoral. L'amendement a été adopté.

La ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité, Mme Catherine Vautrin, a ainsi expliqué et justifié la position gouvernementale : « *nous mesurons combien le monde du travail a besoin de s'approprier ce nouvel enjeu, défini dans une loi extrêmement récente. Il nous semble prématuré, à ce stade, comme le prévoit l'article 13 ter, d'instaurer une obligation de résultat d'ici à cinq ans. Nombreux sont en effet les partenaires sociaux qui ne cachent pas qu'il est difficile d'évoluer sur ce sujet. Même si le Gouvernement souhaite que les partenaires sociaux, comme l'ensemble des partenaires, se mobilisent sur ce sujet pour faire avancer la représentation des femmes, devons-nous fixer des objectifs inatteignables ou choisir la voie de la raison ? Avec cet amendement, le Gouvernement opte pour la voie de la raison. Pour autant, il incite fortement les partenaires sociaux à permettre aux femmes de prendre plus de responsabilités, et ce dans les meilleurs délais.* »

*

La commission a adopté l'article 13 ter sans modification.

Article 13 quater

Parité dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel

Cet article a pour objet d'assurer la parité dans les collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel. Il obéit à une même logique que l'article 13 *ter* et a été modifié selon un schéma analogue.

1. L'adoption du dispositif à l'Assemblée nationale

Cet article résulte de l'adoption d'un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann en commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Aux termes de sa rédaction initiale, il visait à insérer un nouvel alinéa à l'article L. 423-3 du code du travail (dédié de manière générale aux collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel), alinéa selon lequel les listes de candidatures doivent respecter, « *à l'unité près, dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la [présente loi], la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral* ».

En cette matière aussi, la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait inséré un nouvel alinéa dans ce même article L. 423-3 du code du travail, alinéa aux termes duquel « *à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral (...), les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures* ».

2. Les modifications apportées au Sénat

La commission des affaires sociales du Sénat avait de même approuvé la rédaction résultant des travaux de l'Assemblée nationale, mais le gouvernement, pour des raisons identiques – à savoir ne pas fixer de manière prématurée des enjeux inatteignables mais préférer la voie de la raison – a proposé un amendement destiné à modifier l'article L. 423-3 du code du travail de sorte que les organisations syndicales puissent examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures mais aussi « *dans chaque collège électoral* ».

*

La commission a *adopté* l'article 13 *quater* sans modification.

TITRE IV

ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

Article 15

Formation professionnelle et apprentissage

Cet article vise à favoriser la parité dans les filières de formation professionnelle en général, et d'apprentissage en particulier, en insistant notamment sur la nécessité de prendre en considération cet objectif dans l'établissement du plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP) ou l'élaboration des contrats fixant les objectifs de développement des formations professionnelles initiales et continues en application de l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

1. La rédaction adoptée à l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale avait retenu une rédaction proche du texte initial qui, pour l'essentiel, proposait un certain nombre de modifications d'ordre rédactionnel.

2. La rédaction retenue au terme de la lecture au Sénat

Le Sénat a également procédé à des modifications d'ordre rédactionnel de ce texte, pour l'essentiel en préférant aux termes d'« *égal accès* » aux filières de formation des femmes et des hommes ceux d'« *accès équilibré* » au sein de ces filières de formation.

A cet égard, la rapporteure de la commission des affaires sociales, Mme Esther Sittler, a précisé au cours de la séance publique du 12 juillet 2005 que « *certaines présidents de région [l'avaient] sollicitée pour que figurent les mots : « plus équilibré » car ils seraient autrement confrontés à des difficultés dans le cadre de l'apprentissage* ».

Bien que le débat au Sénat n'ait pas permis de définir exactement la portée pratique de la modification finalement retenue, on peut imaginer que l'égalité arithmétique en termes d'effectifs par filière entre les sexes ne sera donc pas requise, mais que pourraient être pris en considération les rapports entre les effectifs présents au sein de la filière et le nombre de candidats, ou encore la répartition traditionnelle entre les sexes au sein d'une profession donnée ou d'une classe d'âge, *etc.*

Incontestablement, la marge de manœuvre laissée aux régions est donc plus importante. Le rapporteur rejoint la rapporteure de la commission des affaires sociales du Sénat dans son souci de pragmatisme, mais souhaiterait toutefois que le débat à l'Assemblée nationale puisse permettre au gouvernement de préciser ce qu'il faut entendre exactement par accès et représentation équilibrés, de sorte que ce dispositif ne reste pas un vœu pieu.

Mme Catherine Génisson a présenté deux amendements remplaçant la notion d'« accès équilibré » aux filières de formation par celle d'« égal accès », considérant que la rédaction est trop floue : il convient d'affirmer l'égalité d'accès, ce qui ne signifie pas égalitarisme.

Le rapporteur a observé que cette rédaction a été choisie au Sénat à la demande de présidents de région qui considèrent que la rédaction initiale entraînerait des difficultés d'application pour ce qui concerne l'apprentissage. C'est un choix pragmatique qu'il convient de respecter.

Mme Catherine Génisson a estimé que sa proposition de rédaction est plus conforme aux préoccupations exprimées par les régions. Ce n'est pas une rédaction égalitariste : il ne s'agit pas de garantir qu'il y aura 50 % de femmes dans toutes les formations, mais de créer les conditions d'un accès égal aux différentes filières.

Mme Mugnette Jacquaint a mis en avant la nécessité d'assurer cette égalité d'accès aux formations pour rééquilibrer les proportions de femmes et d'hommes dans les différentes professions.

Le rapporteur a relevé qu'il existe dans la commission un accord de fond sur le fait que l'objectif n'est pas d'imposer une égalité arithmétique des deux sexes. Le débat porte donc surtout sur les mots. Il serait opportun de demander en séance publique au gouvernement ce qu'il entend par « représentation équilibrée ».

Tout en maintenant que l'expression « représentation équilibrée » est plus contraignante que la formule « égal accès », **Mme Catherine Génisson** a pris acte de l'engagement du rapporteur.

Suivant l'avis défavorable du **rapporteur**, la commission a *rejeté* les deux amendements.

La commission a *adopté* l'article 15 sans modification.

Article 15 bis

Intégration du service des droits des femmes et de l'égalité au service public de l'emploi

Cet article vise à préciser dans le code du travail que le service des droits des femmes et de l'égalité fait partie du service public de l'emploi.

Il a été introduit dans la discussion au Sénat, à la suite de l'adoption d'un amendement de M. Roland Muzeau et l'ensemble des membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'article L. 311-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, dispose que le service public de l'emploi est assuré par les services de l'Etat chargés de l'emploi,

l'Agence nationale pour l'emploi et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. L'amendement (adopté) visait à inclure dans cette liste les services de l'Etat chargés « *de l'égalité professionnelle* », c'est-à-dire en pratique le service des droits des femmes et de l'égalité.

Au fondement de cette démarche, M. Guy Fisher, qui défendait l'amendement en séance publique, a rappelé que la participation, traditionnelle, de ce service au service public de l'emploi a par exemple permis la définition d'un objectif de résultat quantifié visant à réduire le chômage de longue durée des femmes. Il a ajouté : « *Cette orientation, définie depuis 2001 dans la stratégie d'action du service public de l'emploi, est à ce titre conforme aux engagements pris au travers des plans nationaux d'action pour l'emploi. Il est par conséquent fondamental que le service des droits des femmes et de l'égalité reste membre à part entière du noyau dur du service public de l'emploi en tant que garant de la mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.* »

Le gouvernement et la commission des affaires sociales étaient favorables à l'adoption de cet amendement, la rapporteure de la commission des affaires sociales, Mme Esther Sittler, ayant rappelé le souci, présent dans l'ensemble du projet, de lier parité et objectif en matière d'emploi, ainsi que le montre par exemple l'article 4 *bis* consacré aux maisons de l'emploi.

Qu'est-ce que le service des droits des femmes et de l'égalité ?

Le service des droits des femmes et de l'égalité dépend du ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité.

Ce service a pour mission de : mettre en œuvre la politique gouvernementale en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et pour la promotion des droits des femmes ; assurer l'animation et la coordination du réseau déconcentré ainsi que l'évaluation de ses actions ; assurer l'appui de la dynamique associative, en soutenant des projets associatifs s'inscrivant dans le cadre de la politique gouvernementale en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Ses objectifs peuvent être ainsi définis :

– assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en favorisant le développement d'une éducation non sexiste et la diversification de l'orientation des filles, en proposant des mesures pour améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle et une négociation de l'égalité au sein des entreprises et en soutenant la création ou le développement d'entreprises par des femmes grâce au Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) ;

– promouvoir la parité et l'accès des femmes aux postes de décision politiques, économiques et sociaux ;

– promouvoir et défendre les droits personnels et sociaux des femmes, en préservant et consolidant les supports d'une information des femmes sur ces droits ;

– mettre en œuvre une approche globale de l'égalité, qui repose sur une démarche systémique et pluripartenariale.

– agir sur la scène européenne et internationale.

Le service des droits des femmes et de l'égalité comprend un service central, composé de quatre bureaux : le bureau des droits personnels et sociaux ; le bureau de l'égalité professionnelle ; le bureau de la communication ; le bureau des ressources humaines et des affaires générales.

De plus, le service des droits des femmes et de l'égalité est doté d'un réseau déconcentré : placés sous l'autorité respective du préfet de région ou du préfet de département, les 26 déléguées régionales et les 75 chargés de mission départementaux sont chargés de la mise en œuvre des mesures gouvernementales prises en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

La présente initiative apparaît d'autant plus importante qu'elle intervient à un moment où s'accroissent les efforts en faveur d'une sensibilisation plus grande du service public de l'emploi à la lutte contre toutes les formes de discriminations. C'est ainsi qu'ont été signées le 18 novembre dernier deux chartes en faveur de la lutte contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité, l'une au titre du service public de l'emploi, l'autre des entreprises de travail temporaire. La formation des agents devra notamment assurer leur sensibilisation à ces enjeux et les membres du service public de l'emploi devront s'engager à respecter ces principes.

Il est donc nécessaire que le service des droits des femmes et de l'égalité puisse désormais être intégré au service public de l'emploi et assurer la mise en application de cette politique au service de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes.

*

La commission a *adopté* l'article 15 *bis* sans modification.

M. Georges Colombier, président, a conclu les débats en rappelant les dates de la séance publique et en soulignant la richesse des discussions en commission ainsi que les nombreux points d'accord qui s'y sont dégagés. Il a appelé le rapporteur à faire état en séance publique des interrogations mises en lumière lors du débat en commission.

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, modifié par le Sénat, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes – n° 2470.

TABLEAU COMPARATIF

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
<p align="center">—</p> <p align="center">Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</p>	<p align="center">—</p> <p align="center">Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</p>	<p align="center">—</p> <p align="center">Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</p>	<p align="center">—</p> <p align="center">Projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</p>
<p align="center">TITRE I^{ER}</p>	<p align="center">TITRE I^{ER}</p>	<p align="center">TITRE I^{ER}</p>	<p align="center">Division et intitulé</p>
<p align="center">Suppression des écarts de rémunération</p>	<p align="center">Suppression des écarts de rémunération</p>	<p align="center">Suppression des écarts de rémunération</p>	<p align="center">sans modification</p>
<p align="center">Article 1^{er}</p>	<p align="center">Article 1^{er}</p>	<p align="center">Article 1^{er}</p>	<p align="center">Article 1^{er}</p>
<p>L'article L. 122-26 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 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</p>	<p align="center">Sans modification</p>	<p align="center">Article 1^{er} A (<i>nouveau</i>)</p> <p align="center"><i>Le troisième alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail est ainsi rédigé :</i></p> <p align="center"><i>« Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique. »</i></p> <p align="center">Alinéa sans modification</p> <p align="center">« En ...</p> <p align="center">... rémunération au sens de l'article L. 140-2, est majorée, ...</p>	<p align="center">Article 1^{er} A</p> <p align="center">Supprimé</p> <p align="center">Amendement n°1</p> <p align="center">Alinéa sans modification</p> <p align="center">« En ...</p> <p align="center">... salariés au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent alinéa pendant les congés prévus au présent article et à la suite de ces congés, cette rémunération est majorée, à la suite de ces congés, des augmentations...</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
dans l'entreprise. »	
		l'entreprise. »	l'entreprise. » Amendements n^{os} 2 et 3 <i>« La règle définie à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n^o... du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. »</i>
Article 2	Article 2	Article 2	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 ».	Au premier alinéa de l'article L. 122-45 du <u>même</u> code, après sont insérés les mots : « au sens de l'article L. 140-2, de mesures ...	Au l'article L. 122-45 du code <i>du travail</i> , après ...	Au...
	... grossesse ».	... sont insérés les mots : « ou de <i>sa grossesse justifiée par un certificat médical</i> ».	... grossesse. » Amendement n^o4
Article 3	Article 3	Article 3	Article 3
I. - Après l'article L. 132-12-1 du <u>même</u> code, il est inséré un article L. 132-12-2 ainsi rédigé : <i>« 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. »</i> « A défaut d'initiative de la partie patronale dans	I. - Alinéa sans modification <i>« Art. L. 132-12-2. - La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 132-12 vise également ...</i>	I. - Après l'article L. 132-12-2 du code <i>du travail</i> , il est inséré un article L. 132-12-3 ainsi rédigé : <i>« Art. L. 132-12-3. - La ...</i>	I. - Alinéa sans modification <i>« Art. L. 132-12-3. - Alinéa sans modification</i>
	... L. 132-12. « A L. 132-12. Alinéa sans modification	Alinéa sans modification

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
<p>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.</p> <p>« 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.</p>	<p>... hommes, la négociation s'engage dans ...</p> <p>... représentative au sens de l'article L. 132-2.</p> <p>« L'accord ...</p> <p>... 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 ...</p> <p>... mixte est réunie ...</p> <p>... article.</p> <p>« 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 de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.</p>	<p>« L'accord ...</p> <p>... compétente dans les conditions définies à l'article L. 132-10. En ...</p> <p>... état, la commission mixte mentionnée à l'article L. 133-1 est réunie à l'initiative du ministre chargé du travail, afin que ...</p> <p>... article.</p> <p>« La commission mixte est réunie dans les mêmes conditions si la partie patronale n'a pas communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et n'a pas répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« 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 ...</p> <p>...syndicales.</p> <p>Amendement n°5</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>« 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. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
<p>II. - A l'article L. 133-5 du code du travail, il est inséré un 9° <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>« 9° <i>bis</i> La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article L. 132-12-2 ; ».</p> <p>III. - Les dispositions du 9° <i>bis</i> de l'article L. 133-5 du même code entreront en vigueur à compter d'un an après la publication de la présente loi.</p>	<p>II. - Après le 9° de l'article L. 133-5 du même code, il est inséré un 9° <i>bis</i> ainsi rédigé :</p> <p>III. - Les ...</p> <p>... après la promulgation de la présente loi.</p>	<p>II. – Non modifié</p> <p>III. - Non modifié</p>	<p>II. – Non modifié</p> <p>III. - Non modifié</p>
	<p>Article 3 <i>bis</i> (nouveau)</p> <p>L'article L. 132-27 du <u>même</u> code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans les entreprises de moins de vingt 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. »</p>	<p><i>IV</i> (nouveau). - Les dispositions du présent article ne s'appliqueront aux branches qui ont déjà conclu un accord relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les trois années précédant la promulgation de la présente loi qu'à l'expiration dudit accord.</p> <p>Article 3 <i>bis</i></p> <p>L'article L. 132-27 du code du travail est ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>« Dans les entreprises de moins de onze salariés non couverts par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur ...</p> <p>... atteindre. »</p>	<p><i>IV. - Supprimé</i></p> <p>Amendement n°6</p> <p>Article 3 <i>bis</i></p> <p>Sans modification</p>
<p>Article 4</p> <p>I. - Après l'article L. 132-27-1 du même code, il est inséré un article L. 132-27-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 132-27-2. - Les négociations sur les salaires effectifs prévues au</p>	<p>Article 4</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 132-27-2. - Alinéa sans modification</p>	<p>Article 4</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 132-27-2. - Les ...</p>	<p>Article 4</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 132-27-2. - Les ...</p> <p>... effectifs <i>que</i></p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
<p>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.</p>		<p>...rémunération <i>non justifiés</i> entre les ...</p>	<p><i>l'employeur est tenu d'engager chaque année conformément</i> au premier alinéa...</p>
<p>« 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.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>... l'article L. 432-3-1. Amendement n°7 Alinéa sans modification</p>
<p>« 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, consignait les propositions respectives des parties. »</p>	<p>« Les ...</p>	<p>« Les ...</p>	<p>« Les ...</p>
	<p>... parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a <u>engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que l'employeur ait</u> convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des</p>	<p>... atteste que l'employeur a convoqué ...</p>	<p>... parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a <i>engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique notamment que l'employeur ait</i> convoqué ...</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
<p>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.</p>	<p>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. »</p> <p>II. - Une ...</p> <p>... professionnelle entre les femmes et les hommes, un bilan ...</p> <p>... l'application des articles L. 132-12-2 et L. 132-27-2 du code du travail.</p> <p>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 loi.</p>	<p>... répondu de manière motivée aux éventuelles... ... syndicales. »</p> <p><i>I bis (nouveau). - Les dispositions du I ne s'appliqueront aux entreprises qui ont déjà conclu un accord relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'année précédant la promulgation de la présente loi qu'à l'expiration dudit accord.</i></p> <p>II. - <i>Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit, à partir d'outils méthodologiques dont la liste est fixée par décret, une évaluation à mi-parcours de l'application des articles L. 132-12-3 et L. 132-27-2 du code du travail. Ce rapport d'évaluation est remis au Parlement.</i></p> <p>Alinéa supprimé</p>	<p>...syndicales. » Amendement n°8</p> <p><i>I bis. – Supprimé</i></p> <p>Amendement n°9</p> <p>II. – Non modifié</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
<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>—</p> <p>Au ...</p> <p>... l'obligation d'engagement des négociations ...</p> <p>... travail.</p> <p>Le ...</p> <p>... professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>	<p>—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>	<p>—</p> <p>Article 4 bis</p>
<p>Article 4 bis (nouveau)</p> <p>Après le premier alinéa de l'article L. 311-10 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les maisons de l'emploi <u>favorisent les objectifs d'égalité professionnelle et de réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. A ce titre, elles mènent</u> auprès des employeurs privés et publics en activité dans leur ressort des actions de sensibilisation et d'information. »</p>	<p>Article 4 bis</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les maisons de l'emploi <u>favorisent les objectifs d'égalité professionnelle et de réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. A ce titre, elles mènent</u> auprès des employeurs privés et publics en activité dans leur ressort des actions de sensibilisation et d'information. »</p>	<p>Article 4 bis</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Les maisons de l'emploi <i>et, pour les Français établis hors de France, les comités consulaires compétents</i> mènent auprès des employeurs ...</p> <p>... d'information relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. »</p>	<p>Article 4 bis</p> <p>Sans modification</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</p>	<p>TITRE II</p> <p><i>Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</i></p> <p>Article 5</p> <p>A la deuxième phrase du premier alinéa ...</p>	<p>TITRE II</p> <p>Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale</p> <p>Article 5</p> <p>A ...</p>	<p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p> <p>Article 5</p> <p>Sans modification</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
<p>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 ».</p>	<p>... mots : « et de rémunération effective » sont remplacés par les mots : « , de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ».</p>	<p>... professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ».</p>	
<p>Article 6</p>	<p>Article 6</p>	<p>Article 6</p>	<p>Article 6</p>
<p>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 ».</p>	<p>I. - L'intitulé de la section 2 du chapitre II du titre II du livre III du même code est ainsi rédigé : « Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et à l'articulation de l'emploi et de l'exercice de la responsabilité familiale ».</p>	<p>I. - L'intitulé l'emploi et de la vie personnelle et familiale ».</p>	<p>Sans modification</p>
<p>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, ».</p>	<p>II. - Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 322-7 du même code, après ...</p>	<p>II. - Non modifié</p>	
	<p>... « ou des actions favorisant l'égalité ...</p>		
	<p>Articles</p>	<p>7 et 8</p>	
	<p>.....Con</p>	<p>formes.....</p>	
<p>Article 9</p>	<p>Article 9</p>	<p>Article 9</p>	<p>Article 9</p>
<p>I. - L'article 244 <i>quater</i> F du code général des impôts est ainsi modifié : 1° Le <i>c</i> et le <i>d</i> deviennent respectivement le <i>d</i> et le <i>e</i> ; 2° Il est inséré un <i>c</i> ainsi rédigé :</p>	<p>I. - Le I de l'article 244 <i>quater</i> F modifié : 1° Le le <i>d</i> et un <i>e</i> ; 2° Le <i>c</i> est ainsi rétabli :</p>	<p>I. - Alinéa sans modification 1° Non modifié 2° Alinéa sans modification</p>	<p>I. - Alinéa sans modification 1° Non modifié 2° Alinéa sans modification</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
<p>« 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 ; ».</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>« c. Des démission ou d'un licenciement pendant mois de l'embauche ; ».</p>	<p>« c. Des mois de l'embauche et dans les six mois qui suivent le terme de ce congé ; ».</p>
<p>II. - Les dispositions du c 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>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>Amendement n°10 II. - Non modifié</p>
<p>Article 10</p>	<p>Article 10</p>	<p>Article 10</p>	<p>Article 10</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>2° Le troisième alinéa est complété par les mots : « ou l'état de grossesse » ;</p> <p>3° Au quatrième alinéa, après les mots : « prendre en considération du sexe », sont insérés les mots : « ou de l'état de grossesse » ;</p> <p>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 ».</p>	<p>I. - L'article modifié :</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 grossesse » ;</p> <p>2° A la fin du même alinéa, les mots : « ou la situation de famille » sont remplacés par les mots : « , la situation de famille ou l'état de grossesse » ;</p> <p>3° Au c, après ou de l'état de grossesse » ;</p> <p>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</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Dans famille ou de la grossesse justifiée par un certificat médical » ;</p> <p>2° A famille ou la grossesse justifiée par un certificat médical » ;</p> <p>3° Au ou de la grossesse justifiée par un certificat médical » ;</p> <p>4° A famille ou la</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Dans grossesse » ;</p> <p>2° A grossesse » ;</p> <p>3° Au grossesse » ;</p> <p>4° A</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
—	<p>de grossesse ».</p> <p>II (<i>nouveau</i>). - 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 leur état de grossesse, ».</p>	<p><i>grossesse justifiée par un certificat médical</i> ».</p> <p>II. - Dans ...</p> <p>... insérés les mots : « de leur <i>grossesse justifiée par un certificat médical</i>, ».</p>	<p>grossesse ».</p> <p>II. - Dans ...</p> <p>... grossesse, ».</p>
		<p>Article 10 bis (nouveau)</p>	<p>Amendement n°11</p>
		<p>I. - <i>L'article L. 331-3 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i></p>	<p>Article 10 bis</p>
		<p>« <i>Quand la naissance de l'enfant a lieu plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, la période pendant laquelle la mère perçoit l'indemnité journalière de repos est augmentée du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et six semaines avant la date présumée de l'accouchement.</i> »</p>	<p>Sans modification</p>
		<p>II. - <i>Après les mots : « du nombre de jours », la fin de la seconde phrase du quatrième alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail est ainsi rédigée : « correspondant au nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et six semaines avant la date présumée de l'accouchement.</i> »</p>	
	<p>Articles</p>	<p>11, 12 et 12 bis</p>	
	<p>Con</p>	<p>formes</p>	
		<p>Article 12 ter A (nouveau)</p>	<p>Article 12 <i>ter</i> A</p>
		<p><i>Après la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 122-28-1 du code du travail, sont insérées deux</i></p>	<p>Supprimé</p> <p>Amendement n°12</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
	<p>Article 12 <i>ter</i> (nouveau)</p> <p>L'article L. 933-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 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. »</p>	<p><i>phrases ainsi rédigées :</i></p> <p>« S'il s'avère que le salarié est dans l'impossibilité de faire intégrer son enfant à l'école maternelle alors qu'il a atteint trois ans, qu'il n'a aucun mode de garde possible, le congé parental peut être prorogé de plein droit pour une durée de six mois maximum et ce, jusqu'à la date de la rentrée scolaire. Cette prorogation est sans effet sur l'extinction du droit à l'allocation parentale d'éducation, laquelle prend fin aux trois ans de l'enfant. »</p> <p>Article 12 <i>ter</i></p> <p>I (nouveau). - Le second alinéa de l'article L. 122-28-6 du code du travail est supprimé.</p> <p>II. - L'article ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>« Pour ...</p> <p>... maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est prise en compte. »</p>	<p>Article 12 <i>ter</i></p> <p>I. – Non modifié</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>« Pour ...</p> <p>... d'éducation est intégralement prise en compte. »</p> <p>Amendement n°13</p> <p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p>
<p>TITRE III</p> <p>Accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles</p>	<p>TITRE III</p> <p>Accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles</p> <p>Article 13</p> <p>Con</p>	<p>TITRE III</p> <p>Accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles</p> <p>13</p> <p>forme</p>	<p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
—	—	—	—
	<p>Article 13 <i>bis</i> (nouveau)</p> <p>Après le premier alinéa de l'article L. 225-17 du code de commerce, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 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. »</p>	<p>Article 13 <i>bis</i></p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Le ...</p> <p>... hommes. <i>Le règlement intérieur du conseil d'administration prévoit les mesures permettant d'atteindre cet objectif.</i> »</p>	<p>Article 13 <i>bis</i></p> <p>Sans modification</p>
	<p>Article 13 <i>ter</i> (nouveau)</p> <p><u>Après</u> le huitième alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ces listes respectent, à l'unité près, dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la loi n° du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral. »</p>	<p>Article 13 <i>ter</i></p> <p>Le huitième ...</p> <p>... du travail <i>est complété par les mots : « et dans chaque collège électoral ».</i></p>	<p>Article 13 <i>ter</i></p> <p>Sans modification</p>
	<p>Article 13 <i>quater</i> (nouveau)</p> <p><u>Après</u> le quatrième alinéa de l'article L. 423-3 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ces listes respectent, à l'unité près, dans un délai de cinq ans à compter de la promulgation de la loi n° du relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la proportion d'hommes et de femmes de chaque collège électoral. »</p>	<p>Article 13 <i>quater</i></p> <p>Le ...</p> <p>... du code du travail <i>est complété par les mots : « et dans chaque collège électoral ».</i></p>	<p>Article 13 <i>quater</i></p> <p>Sans modification</p>

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
—	Articles	14 et 14 <i>bis</i>	—
.....	Con	formes.....
TITRE IV	TITRE IV	TITRE IV	Division et intitulé
Accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage	Accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage	Accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage	sans modification
Article 15	Article 15	Article 15	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 ».	I. - La première phrase du troisième alinéa de l'article L. 214-12 du code de l'éducation est complétée par les mots : « en assurant un égal accès des femmes et des hommes à ces filières ».	I. - La mots : « en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à ces filières ».	Sans modification
II. - L'article L. 214-13 du même code est ainsi modifié :	II. - Alinéa sans modification	II. - Alinéa sans modification	
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 » ;	1° La deuxième phrase du premier alinéa mots : « en assurant un égal accès des femmes ...	1° La mots : « en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à 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 » ;	2° La équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle » ;	2° Non modifié	
3° Après le premier alinéa du V, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :	3° Alinéa sans modification	3° Alinéa sans modification	
« 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. »	« Ces métiers auxquels préparent les continue. »	« Ces concourent à favoriser une représentation continue. »	

Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Texte adopté par le Sénat en première lecture	Propositions de la commission
—	—	<p>Article 15 bis (nouveau)</p> <p><i>Dans la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code du travail, après les mots : « chargés de l'emploi », sont insérés les mots : « et de l'égalité professionnelle ».</i></p> <p>Article 16</p>	<p>Article 15 bis</p> <p>Sans modification</p>
.....Con forme.....			
	<p>TITRE V</p> <p>Dispositions diverses</p> <p><i>[Division et intitulé nouveaux]</i></p> <p>Article 17 (nouveau)</p>	<p>TITRE V</p> <p>Dispositions diverses</p> <p>Article 17</p>	<p>Division et intitulé</p> <p>sans modification</p> <p>Article 17</p>
.....Con forme.....			

AMENDEMENTS NON ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

Article 1^{er}

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article :

« A l'issue des congés prévus au présent article, la rémunération des salariés est 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. Un accord collectif de branche ou d'entreprise détermine les conditions de mise en œuvre des garanties d'évolution de la rémunération et d'évolution professionnelle des salariés concernés. »

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Rédiger ainsi le dernier alinéa de cet article :

« A l'issue des congés prévus au présent article, la rémunération des salariés, au sens de l'article L. 140-2, est 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. Un accord collectif de branche ou d'entreprise détermine les conditions de mise en œuvre des garanties d'évolution de la rémunération et d'évolution professionnelle des salariés concernés. »

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Dans le dernier alinéa de cet article, après les mots : « cette rémunération », insérer les mots : « y compris les différents accessoires à la rémunération et les avantages en nature ».

Article 2

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Rédiger ainsi le début de cet article :

« 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 : « y compris les accessoires au salaire, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions... (*le reste sans changement*). »

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. 132-12-3 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Dans la deuxième phrase du premier alinéa de cet article, après les mots : « un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes », insérer les mots : « y compris les différents accessoires à la rémunération et les avantages en nature, ».

Amendement présenté par M. Edouard Courtial, rapporteur :

Dans le IV de cet article, substituer aux mots : « l'égalité salariale », les mots : « la suppression des écarts de rémunération ».

(devenu sans objet)

Article 4

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Avant le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« I A. – 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 ».

(retiré en commission)

(Article L. 132-27-2 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Dans la deuxième phrase du premier alinéa de cet article, après les mots : « un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes », insérer les mots : « y compris les différents accessoires à la rémunération et les avantages en nature, ».

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Après le premier alinéa de cet article, insérer les alinéas suivants :

« 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'écarts 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 Catherine Génisson :

- Après le premier alinéa de cet article, insérer l'alinéa suivant :

« 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 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 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 dans le mois qui suit cette réunion. »

- Compléter la première phrase du troisième alinéa de cet article par les mots : « et les réponses motivées de l'employeur. »

(retiré en commission)

Article 4 (suite)

Amendement présenté par M. Edouard Courtial, rapporteur :

Dans le I *bis* de cet article, substituer aux mots : « l'égalité salariale », les mots : « la suppression des écarts de rémunération ».

(devenu sans objet)

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Rédiger ainsi le deuxième alinéa du II de cet article :

« Au regard du bilan effectué à cette occasion, une contribution assise sur les salaires sera appliquée aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'engagement des négociations prévues à l'article L. 132-27-2 du code du travail. Les modalités en seront fixées par décret. »

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Rédiger ainsi le deuxième alinéa du II de cet article :

« Une contribution assise sur les salaires est instituée et appliquée aux entreprises ne satisfaisant pas à l'obligation d'engager des négociations sérieuses et loyales 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 Muguette Jacquaint :

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« III. - 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 Catherine Génisson :

- A compter du 1^{er} janvier 2006, les entreprises d'au moins vingt salariés, dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés de l'entreprise, sont soumises à une majoration de 10 % des cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pour l'ensemble de leurs salariés à temps partiel.

- Rédiger ainsi la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail :

« Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de 25 % pour les huit premières heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée dans le contrat de travail ou les trente-quatre premières heures effectuées au-delà de la durée mensuelle fixée dans le contrat de travail. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. »

- Les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » et les mots : « ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement » sont supprimés aux premier et troisième alinéas de l'article L. 212-4-4 du code du travail, ainsi qu'au sixième alinéa (4^o) et au dixième alinéa (8^o) de l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Avant l'article 5

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Rédiger ainsi l'intitulé du titre II :

« Conciliation de l'emploi et de l'exercice de la responsabilité familiale ».

(retiré en commission)

Après l'article 5

Amendements présentés par Mme Catherine Génisson :

- I. – Après le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Les heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire d'au moins 25 %. »

- II. – A la fin du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les mots : « donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. » sont remplacés par les mots : « donne également lieu à une majoration de plus de 25 %. »

- Après le sixième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le contrat de travail mentionne les conditions prévues par les trois alinéas précédents, dans lesquelles le salarié a la faculté de refuser d'effectuer des heures complémentaires, d'accepter de changer la répartition de sa durée du travail ou de changer ses horaires de travail au sein de chaque journée travaillée, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. »

- I. – Les deux premières phrases du premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail sont supprimées.

II. – Le début de la troisième phrase de l'article L. 212-4-4 du code du travail est ainsi rédigé : « Une convention ou un accord de branche étendu peut porter... » (*la suite sans changement*).

III. – Au dixième alinéa (8°) de l'article L. 212-4-6 du code du travail, après les mots : « le salarié en a été informé », la fin de la phrase est supprimée.

• Après le deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'accord collectif de travail précise également les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires ou les heures choisies visées à l'article L. 212-6-1 sont proposées en priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent effectuer un nombre d'heures supérieur à celui mentionné dans leur contrat de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles ces heures sont portées à la connaissance des salariés à temps partiel par l'employeur. »

• I. – Dans la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les mots : « le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires » sont remplacés par les mots : « le prévoit expressément en définissant les amplitudes horaires proportionnelles au temps de travail effectué dans la journée. »

II. – A la fin du sixième alinéa (4°) de l'article L. 212-4-6 du code du travail, sont insérés les mots : « sous réserve que l'amplitude horaire soit proportionnelle au temps de travail effectué dans la journée. »

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

A l'article L. 321-2-1 du code du travail, le chiffre : « un » est remplacé par le chiffre : « trois ».

Article 6

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

Dans le I de cet article, substituer aux mots : « de la parentalité » les mots : « de l'exercice de la responsabilité familiale ».

(retiré en commission)

Après l'article 6

Amendements présentés par Mme Muguette Jacquaint :

• L'article L. 322-12 du code du travail est ainsi rédigé :

« 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. »

(retiré en commission)

• Après l'article L. 322-12 du même code, il est inséré un article L. 322-12-1 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 ».

Après l'article 7

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

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. »

Amendement présenté par Mme Catherine Génisson :

I. – Le premier alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« *Art. L. 122-46.* – Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise 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. »

II. – Dans le deuxième alinéa de l'article L. 122-46 du code du travail, les mots : « à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « aux deux alinéas précédents ».

Avant l'article 13

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

L'article L. 123-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 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 15

Amendements présentés par Mme Catherine Génisson :

• I. – Dans le I de cet article, substituer aux mots : « en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes », les mots : « en assurant un égal accès des femmes et des hommes ».

II. – Dans le 1^o du II de cet article, substituer aux mots : « accès équilibré », les mots : « égal accès ».

• Dans le I de cet article, substituer aux mots : « un accès plus équilibré », les mots : « un égal accès ».

N° 2728 – Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles sur le projet de loi, modifié par le Sénat, relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (M. Edouard Courtial)