

LOI n° 83-635 du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (1)

Art. L. 123-1. – Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

Art. L. 123-2. – Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application des dispositions des articles L. 122-25 à L. 122-27, L. 122-32 ou L. 224-1 à L. 224-5 du présent code.

Art. L. 123-3. – Les dispositions des articles L. 123-1 et L. 123-2 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Les mesures ci-dessus prévues résultent soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, soit en application des dispositions du 9° de l'article L. 133-5, de stipulations de conventions collectives étendues ou d'accords collectifs étendus, soit de l'application des dispositions de l'article L. 123-4.

Art. L. 123-4. – Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au vu notamment du rapport prévu à l'article L. 432-3-1 du présent code, les mesures visées à l'article L. 123-3 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre ce plan, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce plan s'applique, sauf si le directeur départemental du travail ou le fonctionnaire assimilé a déclaré s'y opposer par avis écrit motivé avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il en a été saisi.

Art. L. 123-5. – Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 du présent code est également applicable.

Art. L. 123-6. – Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 140-2 à L. 140-4 en faveur d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Art. L. 123-7. – Le texte des articles L. 123-1 à L. 123-7 est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

LOI n° 72-1143 du 22 décembre 1972 modifiée relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Art. L. 140-2. – Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre 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.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Art. L. 140-3. – Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Art. L. 140-4. – Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail (L. n° 82-957 du 13 nov. 1982), « convention ou accord collectif de travail », un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 140-2 et L. 140-3, comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Art. L. 140-5. – Les dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4 sont applicables aux relations entre employeurs et salariés non régies par le code du travail et, notamment, aux salariés liés par un contrat de droit public.

Art. L. 140-6. – Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés sont chargés, dans le domaine de leurs compétences respectives, de veiller à l'application des articles L. 140-2 et L. 140-3 ci-dessus ; ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire de constater les infractions à ces dispositions.

Art. L. 140-7. – Dans les établissements occupant du personnel féminin, le texte des articles L. 140-2 à L. 140-6 et celui du présent article sont affichés dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Il en est de même pour les textes pris pour l'application desdits articles.

Art. L. 140-8. – En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Art. L. 154-1. – Les dispositions des articles L. 152-1-1 et L. 152-1-2 sont applicables en cas d'infraction aux dispositions des articles L. 140-2 à L. 140-4.

DECRET n° 73-360 du 27 mars 1973 modifié
portant application de la loi relative à l'égalité de rémunération
entre les hommes et les femmes

Art. R. 140-1. - Les inspecteurs du travail et de la main-d'œuvre, les inspecteurs des lois sociales en agriculture ou, le cas échéant, les autres fonctionnaires de contrôle assimilés peuvent exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, et notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L. 140-3.

Ils procèdent, le cas échéant, à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et le ou les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix. En cas de mise en œuvre d'une procédure telle que celle qui est prévue par l'article L. 133-3, 2°, d (L. 133-5, 4°, d), ils prennent connaissance des avis et observations formulés au cours de celle-ci.

Art. R. 140-2. - L'affichage prévu à l'article L. 140-7 doit être effectué dans les conditions fixées par l'article R. 122-12.

Art. R. 154-0. - I. - Tout employeur qui contrevient aux dispositions des articles L. 140-2 et L. 140-3 est passible d'une amende de 1.200 F à 3.000 F.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

En cas de récidive dans le délai d'un an, la peine d'amende pourra être portée à 6.000 F et une peine d'emprisonnement de dix jours pourra être prononcée.

En cas de condamnation, le tribunal peut ordonner l'affichage du jugement, conformément aux dispositions de l'article 471 du code pénal.

II. - Les infractions aux dispositions de l'article L. 140-7 et de l'article R. 140-2 sont passibles d'une amende de 300 F à 600 F pouvant être portée à 1.200 F en cas de récidive dans le délai d'un an.

III. - Le défaut de communication par l'employeur des éléments définis à l'article R. 140-1 est passible des peines prévues au paragraphe II ci-dessus.