

LOI

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (1)

NOR: MESX0004004L

TITRE Ier : DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

Chapitre Ier : De la négociation collective sur l'égalité professionnelle.

Article 1

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L432-3-1 (M)

Article L432-3-1

Modifié par Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 1 JORF 10 mai 2001

Modifié par Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 2 JORF 10 mai 2001

Modifié par Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 3 JORF 10 mai 2001

Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Article 2

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L432-3-1 (M)

Article L432-3-1

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 1 JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 2 JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 3 JORF 10 mai 2001](#)

Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Article 3

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L432-3-1 (M)

Article L432-3-1

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 1 JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 2 JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 3 JORF 10 mai 2001](#)

Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article L. 434-7, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les indicateurs mentionnés au premier alinéa du présent article sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Article 4

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L132-27 (M)

Article L132-27

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 4 JORF 10 mai 2001](#)

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 [*périodicité*], 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. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 du code de la sécurité sociale, exonérés totalement ou partiellement des cotisations d'allocations familiales, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les entreprises visées à l'alinéa précédent, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.

Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord conclu en application des articles L. 441-1, L. 442-10, L. 443-1, L. 443-1-1 ou L. 443-1-2, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs des dispositifs prévus par ces articles et, s'il y a lieu, sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan mis en place en application de l'article L. 443-1-2 à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés au III de l'article L. 443-1-2.

Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Les mesures permettant d'atteindre les objectifs visés à l'alinéa précédent peuvent être également déterminées dans le cadre des négociations visées au premier alinéa du présent article.

NOTA:

[*Nota - Code du travail L. 153-2 : sanctions pénales.*]

Article 5

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L153-2 (AbD)

Article L153-2

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 5 JORF 10 mai 2001](#)
- Abrogé par [Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 \(VD\) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008](#)

L'employeur qui se soustrait aux obligations prévues à l'article L. 132-27, à celle prévue à l'article L. 132-28 premier alinéa, ou à celle prévue aux articles L. 932-2 et L. 932-4 (1), est passible des peines fixées par l'article L. 471-2 du présent code.

NOTA:

(1) l'article L932-2 a été abrogé par l'article 10 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ; l'article L932-4 a été abrogé par la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article 6

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Code du travail - art. L132-27-1 (M)

Article L132-27-1

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 6 JORF 10 mai 2001](#)

Les négociations prévues à l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

NOTA:

[*Nota - Code du travail L. 153-2 : sanctions pénales.*]

Article 7

A modifié les dispositions suivantes :

- Abroge Code du travail - art. L123-3-1 (Ab)
- Modifie Code du travail - art. L132-12 (M)

Article L132-12

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 7 JORF 10 mai 2001](#)

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, 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.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima

hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Les organisations visées au premier alinéa se réunissent pour négocier tous les trois 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.

La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.

NOTA:

[*Nota - Loi 90-613 du 12 juillet 1990 art. 43 : les dispositions de la présente loi s'appliquent aux contrats conclus après son entrée en vigueur.*]

Article 8

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L122-46 (M)
- Modifie Code du travail - art. L123-6 (M)

Article L122-46

- Modifié par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 8 I, II, III JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 8 JORF 10 mai 2001](#)

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers [*interdiction*].

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

NOTA:

[*Nota : code du travail L742-8 : les dispositions de l'article L. 122-46 sont applicables aux marins.*]

Article L123-6

- Modifié par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 8 IV, V JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 8 JORF 10 mai 2001](#)

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles L. 123-1, L. 122-46, 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.

Pour les actions qui naissent de l'article L. 122-46 [*harcèlement sexuel*] exercées en faveur d'un salarié, les organisations syndicales doivent justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

Article 9

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Code du travail - art. L132-12-1 (AbD)
- Créé Code du travail - art. L933-2-1 (T)

Article L933-2-1

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 9 JORF 10 mai 2001](#)
- Transféré par [Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 - art. 8 JORF 5 mai 2004](#)

La négociation prévue au premier alinéa de l'article L. 933-2 prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 10

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 - art. 18 (V)

Article 18

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 10 JORF 10 mai 2001](#)

Les actions réalisées au titre des plans mentionnés à l'article L. 123-4 du code du travail ou dans le cadre de toute convention ou accord collectif par les employeurs mentionnés à l'article L. 131-2 du même code, notamment en matière de formation, de promotion ou d'organisation du travail, peuvent bénéficier d'une aide financière de l'Etat lorsqu'elles constituent des actions exemplaires pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un décret détermine les mesures d'application de l'alinéa qui précède.

Chapitre II : De la représentation des hommes et des femmes dans les élections professionnelles.

Article 11

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L513-1 (M)

Article L513-1

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 11 JORF 10 mai 2001](#)

Pour être électeurs, les salariés et les employeurs doivent être âgés de seize ans accomplis, exercer une activité professionnelle ou être sous contrat d'apprentissage ou être involontairement privés d'emploi, et n'avoir encouru aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont électeurs dans les sections de l'industrie, du commerce et des services commerciaux, de l'agriculture et des activités diverses, les employés, les ouvriers, les chefs d'atelier de famille travaillant eux-mêmes, les gens de maison, les apprentis et plus généralement tous les salariés non visés à l'alinéa ci-dessous.

Sont électeurs dans la section de l'encadrement : les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ; les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ; les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ; les voyageurs, représentants et placiers.

Sont électeurs employeurs les personnes qui emploient pour leur compte ou pour le compte d'autrui un ou plusieurs salariés.

Les artisans, commerçants et agriculteurs peuvent donner mandat, par écrit, à leur conjoint collaborateur mentionné au répertoire des métiers, au registre du commerce et des sociétés ou au registre de protection sociale agricole, de se substituer à eux en vue de l'inscription sur la liste électorale. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de cette disposition.

Sont également électeurs employeurs les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux et directeurs, les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur.

Ne peuvent participer à l'élection des conseillers employeurs de la section de l'encadrement que les employeurs occupant un ou plusieurs salariés relevant de ladite section. Si un employeur n'occupe qu'un ou plusieurs de ces salariés, il ne peut élire que les conseillers employeurs de la section de l'encadrement.

Les électeurs ne sont inscrits et ne votent que dans une seule section.

Article 12

Pour le prochain renouvellement des conseils de prud'hommes, les organisations présentant des listes de candidats devront faire en sorte de présenter une proportion de femmes et d'hommes réduisant d'un tiers, par rapport au précédent scrutin, l'écart entre la représentation du sexe sous-représenté au sein des listes et sa part dans le corps électoral selon les modalités propres à favoriser la progression du pourcentage de femmes élues. Le Gouvernement présentera un rapport d'évaluation au Parlement, dans un délai d'un an à compter de la date du prochain renouvellement des conseils de prud'hommes et après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle et du Conseil supérieur de la prud'homie, sur la mise en oeuvre de cet objectif et sur les moyens

permettant d'atteindre lors des scrutins ultérieurs une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes, compte tenu de leur place dans le corps électoral.

Article 13

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L433-2 (M)

Article L433-2

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 13 JORF 10 mai 2001](#)

Les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent chapitre.

Dans les entreprises occupant plus de cinq cents salariés, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.

En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail décide de cette répartition entre les collèges électoraux conformément au cinquième alinéa du présent article, ou, à défaut, conformément à la loi.

A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, 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.

Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées, le directeur départemental du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.

La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf accord contraire conclu entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise permettant aux membres du comité d'établissement d'achever leur mandat.

Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions ci-dessus, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Article 14

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L434-7 (AbD)

Article L434-7

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 14 JORF 10 mai 2001](#)
- Abrogé par [Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 \(VD\) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008](#)

Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 432-7 leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation qui est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3.

Cette commission est, en outre, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Elle étudie également les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Dans les entreprises industrielles et commerciales employant au moins trois cents salariés, il est constitué, au sein du comité d'entreprise, une commission d'information et d'aide au logement des salariés tendant à faciliter l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle qui est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3-1.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article 15

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Code du travail - art. L423-3 (M)

Article L423-3

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 15 JORF 10 mai 2001](#)

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément à l'alinéa premier ou, à défaut, en application de l'article L. 423-2.

A l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral visé ci-dessus, 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.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Au cas où le juge d'instance, saisi préalablement aux élections, décide la mise en place d'un dispositif de contrôle de leur régularité, de la liberté et de la sincérité du scrutin, les frais entraînés par ces mesures sont à la charge de l'employeur.

Article 16 (abrogé) [En savoir plus sur cet article...](#)

- Abrogé par [LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 80](#)

Chapitre III : De l'encadrement du travail de nuit.

Article 17

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Code de la sécurité sociale. - art. L334-1 (M)

Article L334-1

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

Les salariées dont le contrat de travail est suspendu en application de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail bénéficient d'une allocation journalière selon les conditions de droit fixées à l'article L. 313-1 pour les prestations visées au 2° du I de cet article.

Les dispositions de l'article L. 313-2 sont applicables pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit à l'allocation journalière.

Cette allocation est calculée, liquidée et servie selon les dispositions des articles L. 323-4 et L. 323-5 par la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la salariée.

- Créé Code de la sécurité sociale. - art. L334-2 (M)

Article L334-2

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

L'allocation journalière est accordée à compter de la date de suspension du contrat de travail par l'employeur. Elle peut être supprimée ou suspendue à compter de la date à laquelle les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

.

- Créé Code de la sécurité sociale. - art. L334-3 (M)

Article L334-3

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

L'allocation journalière n'est pas cumulable avec :

- 1° L'indemnisation des congés de maternité, de maladie ou d'accident du travail ;
- 2° Le complément de 3e catégorie de l'allocation d'éducation spéciale prévue au 3° de l'article R. 541-2 ;
- 3° L'allocation de présence parentale prévue à l'article L. 544-1 ;
- 4° L'allocation parentale d'éducation à taux plein prévue au 1° de l'article L. 532-1 ;
- 5° L'allocation parentale d'éducation à taux partiel à l'ouverture du droit de celle-ci.

- Créé Code du travail - art. L122-25-1-1 (M)

Article L122-25-1-1

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article L. 213-2, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par

la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle hormis les dispositions relatives à l'ancienneté.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-25-2, L. 122-26, L. 224-1 et L. 241-10-1.

- Modifie Code du travail - art. L213-1 (M)

Article L213-1

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 17 I, II JORF 10 mai 2001](#)

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit visées au premier alinéa. Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.

- Crée Code du travail - art. L213-1-1 (M)

Article L213-1-1

- Créé par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 17 I, III JORF 10 mai 2001](#)
- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

- Modifie Code du travail - art. L213-2 (M)

Article L213-2

- Modifié par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 17 I, IV JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article L. 213-1-1 ;

2° Soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 213-1-1.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence mentionnés au 2° sont fixés par convention ou accord collectif étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives au plan national des employeurs et des salariés.

· Modifie Code du travail - art. L213-3 (M)

Article L213-3

- Modifié par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 17 I, V JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent par convention ou accord collectif de branche étendu, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, ou lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article L. 221-5-1. Il peut également être dérogé aux dispositions du même alinéa en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, selon des modalités fixées par le décret mentionné au présent alinéa.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Une convention ou un accord de branche étendu peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.

· Modifie Code du travail - art. L213-4 (M)

Article L213-4

- Modifié par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 17 I, VI JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

L'accord collectif visé à l'article L. 213-1 doit prévoir une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale. L'accord collectif prévoit, en outre, des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. L'accord collectif prévoit également l'organisation des temps de pause.

Par dérogation à l'article L. 213-1, à défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit après autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie au premier alinéa ci-dessus, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

L'engagement de négociations loyales et sérieuses visé ci-dessus implique le respect par l'employeur des obligations prévues au présent alinéa. Il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des 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.

NOTA:

Nota : Pour les entreprises dans lesquelles les travailleurs de nuit ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une contrepartie sous forme de repos compensateur telle que prévue au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour accorder cette contrepartie soit par application d'une convention ou d'un accord collectif étendu, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, soit, en l'absence de convention ou d'accord, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

· Créé Code du travail - art. L213-4-1 (AbD)

Article L213-4-1

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)
- Abrogé par [Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 \(VD\) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008](#)

Les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

· Créé Code du travail - art. L213-4-2 (AbD)

Article L213-4-2

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)
- Abrogé par [Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 \(VD\) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008](#)

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

- Crée Code du travail - art. L213-4-3 (AbD)

Article L213-4-3

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)
- Abrogé par [Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 \(VD\) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008](#)

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

- Modifie Code du travail - art. L213-5 (AbD)

Article L213-5

- Modifié par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 17 I, X JORF 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)
- Abrogé par [Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 \(VD\) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008](#)

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L. 213-1-1 et L. 213-2, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans

les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 122-24-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1.

Dans le cadre du rapport annuel, tel que défini à l'article L. 236-4, soumis par le chef d'établissement pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les conditions d'application de cette consultation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

- Abroge Code du travail - art. L213-6 (Ab)
-
- Modifie Code rural - art. L713-9 (M)

Article L713-9

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 17 JORF 10 mai 2001](#)

Les heures supplémentaires de travail prévues à l'article L. 713-6 ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies ci-après.

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la durée de ce repos compensateur obligatoire est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures.

Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui n'ont pas une activité de production agricole, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret mentionné à l'article L. 713-11 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les établissements de dix salariés au plus et à 100 % pour les établissements de plus de dix salariés. Le repos prévu au deuxième alinéa du présent article n'est pas applicable aux heures supplémentaires ayant ouvert droit au repos compensateur prévu au présent alinéa.

Le repos prévu aux deuxième et troisième alinéas du présent article et au premier alinéa de l'article L. 713-10 peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période fixée par voie réglementaire. Ce repos, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis par décret. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur dans la limite de six mois. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut

entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an.

Un décret détermine, pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu, en ce domaine, entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national :

1° Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;

2° Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;

3° Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement.

A défaut d'accord entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, un décret fixe également les modalités d'application du présent article en cas d'activités saisonnières.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de son repos compensateur ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues au présent article. Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

L'indemnité prévue ci-dessus a le caractère de salaire.

Les dispositions de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1.

Article 18

Le Gouvernement remettra au Parlement, avant le 30 juin 2002, un rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit.

TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES A LA FONCTION PUBLIQUE.

Article 19

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - art. 6 bis (M)

Article 6 bis

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 19](#)

Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Article 20

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - art. 6 ter (M)

Article 6 ter

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 20](#)

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;

2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Article 21

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - art. 6 quater (V)

Article 6 quater

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 21](#)
- Abrogé par [LOI n°2007-1824 du 25 décembre 2007 - art. 102](#)

Le Gouvernement dépose tous les deux ans sur les bureaux des assemblées parlementaires un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visés à l'article 2 du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat pour la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière pour la fonction publique hospitalière. Il comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, définis par décret, reposant notamment sur des éléments chiffrés, permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective. Il dresse notamment le bilan des mesures prises pour garantir, à tous les niveaux de la hiérarchie, le respect du principe d'égalité des sexes dans la fonction publique, présente les objectifs

prévus pour les années à venir et les actions qui seront menées à ce titre. Le Gouvernement révisera, au vu des conclusions de ce rapport, les dispositions dérogatoires évoquées à l'article 6 bis.

Article 22

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 - art. 6 (M)

Article 6

- Modifié par [Loi 2001-397 2001-05-09 art. 22 II, III, IV jorf 10 mai 2001](#)
- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 22](#)

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur état de santé, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. "

- Modifie Loi n°92-1179 du 2 novembre 1992 - art. 8 (V)

Article 8

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 22 JORF 10 mai 2001](#)

Lorsque les actions en justice sont fondées sur le dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail et sur l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, les débats devant toute juridiction ont lieu à huis clos ou en chambre du conseil, à la demande de l'une des parties.

- Modifie CODE DE PROCEDURE PENALE - art. 2-6 (V)

Article 2-6

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 22 JORF 10 mai 2001](#)

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations fondées sur le sexe ou sur les moeurs, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les discriminations réprimées par les [articles 225-2 et 432-7](#) du code pénal, lorsqu'elles sont commises en raison du sexe, de la situation de famille ou des moeurs de la victime, et par l'article L. 123-1 du code du travail.

Toutefois, en ce qui concerne les infractions aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail et à [l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord écrit de la personne intéressée, ou, si celle-ci est mineure et après l'avis de cette dernière, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal.

L'association peut également exercer les droits reconnus à la partie civile en cas d'atteintes volontaires à la vie ou à l'intégrité de la personne et de destructions, dégradations et détériorations réprimées par les [articles 221-1 à 221-4, 222-1 à 222-18 et 322-1 à 322-13](#) du code pénal, lorsque ces faits ont été commis en raison du sexe ou des moeurs de la victime, dès lors qu'elle justifie avoir

reçu l'accord de la victime ou, si celle-ci est un mineur ou un majeur protégé, celui de son représentant légal.

Article 23

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - art. 21 (V)

Article 21

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 23 JORF 10 mai 2001](#)

Pour certains corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et des comités techniques paritaires, des recrutements distincts pour les hommes ou pour les femmes pourront être organisés, si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces corps. Les modalités de ce recrutement sont fixées après consultation des comités techniques paritaires.

En outre, lorsque des épreuves physiques sont prévues pour l'accès à un corps de fonctionnaires, des épreuves ou des cotations distinctes en fonction du sexe des candidats pourront être prévues, après consultation des comités techniques paritaires concernés.

- Modifie Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - art. 37 (V)

Article 37

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 23](#)

Pour certains cadres d'emploi, emplois ou corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, des recrutements distincts pour les hommes et pour les femmes pourront être organisés si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces cadres d'emplois, emplois ou corps.

En outre, en cas d'épreuves physiques, celles-ci, ainsi que leur cotation, peuvent être distinctes en fonction du sexe des candidats.

- Modifie Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 - art. 34 (V)

Article 34

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 23 JORF 10 mai 2001](#)

Pour certains corps ou emplois dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, des recrutements distincts pour les hommes et pour les femmes pourront être organisés si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante pour l'exercice des fonctions assurées par les membres de ces corps ou emplois.

En outre, en cas d'épreuves physiques, la nature de ces épreuves et leur cotation peuvent être distinctes en fonction du sexe des candidats.

Article 24

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - art. 12 (V)

Article 12

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 24 JORF 10 mai 2001](#)

Les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires de l'Etat, définie à l'article 9 du titre Ier du statut général, sont notamment : le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, les commissions administratives paritaires, les comités techniques paritaires et les comités d'hygiène et de sécurité.

Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres des organismes consultatifs représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat.

Article 25

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - art. 20 bis (V)

Article 20 bis

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 25 JORF 10 mai 2001](#)

Les jurys dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, et notamment la proportion des membres des jurys appartenant à chacun des sexes.

Article 26

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - art. 26 bis (V)

Article 26 bis

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 26 JORF 10 mai 2001](#)

Les jurys et les comités de sélection, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et des comités de sélection appartenant à chacun des deux sexes.

Article 27

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - art. 58 bis (V)

Article 58 bis

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 27 JORF 10 mai 2001](#)

Les jurys et les comités de sélection constitués pour la promotion dans un grade, dont les membres sont désignés par l'administration, sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article et notamment la proportion des membres des jurys et comités de sélection appartenant à chacun des sexes.

Article 28

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - art. 42 (V)

Article 42

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 28](#)

Lorsque les concours ainsi que les examens prévus aux articles 39 et 79 de catégorie C sont organisés directement par une collectivité ou un établissement non affilié, le jury comprend au moins un représentant du centre de gestion.

Lorsque les concours ainsi que les examens prévus aux articles 39 et 79, de catégories A et B, sont organisés par les centres de gestion ou par les collectivités et établissements non affiliés, le jury comprend au moins un représentant du Centre national de la fonction publique territoriale.

Le jury comprend un représentant au moins de la catégorie correspondant au cadre d'emploi, emploi ou corps pour le recrutement organisé.

Les jurys sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Article 29

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 - art. 20 (V)

Article 20

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 29 JORF 10 mai 2001](#)

Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Les représentants de l'administration sont désignés par l'autorité administrative compétente de l'Etat pour les commissions administratives paritaires nationales et départementales et par l'assemblée délibérante de l'établissement pour les commissions administratives paritaires locales.

Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, les membres représentant l'administration sont choisis compte tenu d'une proportion de représentants appartenant à chacun des sexes fixée par décret en Conseil d'Etat.

Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle.

Au premier tour de scrutin, les listes sont présentées par les organisations syndicales de fonctionnaires représentatives. Si aucune liste n'est déposée par ces organisations ou si le nombre de votants est inférieur à un quorum fixé par décret en Conseil d'Etat, il est procédé, dans un délai fixé par ce même décret, à un second tour de scrutin pour lequel les listes peuvent être présentées par toute organisation syndicale de fonctionnaires.

Pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, sont regardées comme représentatives :

- 1° Les organisations syndicales de fonctionnaires régulièrement affiliées à une union de syndicats remplissant les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- 2° Et les organisations syndicales de fonctionnaires satisfaisant, dans le cadre où est organisée l'élection, aux dispositions de l'article L. 133-2 du code du travail.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection. Les conditions d'application du présent alinéa sont fixées en tant que de besoin par un décret en Conseil d'Etat.

Les contestations sur la recevabilité des listes déposées sont portées devant le tribunal administratif compétent dans les trois jours qui suivent la date limite du dépôt des candidatures. Le tribunal administratif statue dans les quinze jours qui suivent le dépôt de la requête. L'appel n'est pas suspensif.

Les représentants du personnel à l'assemblée délibérante ne peuvent être désignés en qualité de représentants de l'administration aux commissions administratives paritaires.

Les commissions administratives paritaires nationales et départementales sont présidées par l'autorité administrative de l'Etat. Les commissions administratives paritaires locales sont présidées par le président de l'assemblée délibérante ou son représentant.

Article 30

A modifié les dispositions suivantes :

- Créé Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 - art. 30-1 (V)

Article 30-1

- Créé par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 30 JORF 10 mai 2001](#)

Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice de concours compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Article 31

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 - art. 35 (M)

Article 35

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 31 JORF 10 mai 2001](#)

En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration ou à une organisation internationale intergouvernementale non seulement par voie de concours, selon les modalités définies au 2° de l'article 29, mais aussi par la nomination de fonctionnaires ou de fonctionnaires internationaux, suivant l'une ou l'autre des modalités ci-après :

1° Inscription sur une liste d'aptitude après examen professionnel ;

2° Inscription sur une liste d'aptitude après avis de la commission administrative paritaire du corps d'accueil.

Chaque statut particulier peut prévoir l'application des deux modalités ci-dessus, sous réserve qu'elles bénéficient à des agents placés dans des situations différentes.

Les jurys dont les membres sont désignés par l'autorité organisatrice des examens professionnels compétente sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

TITRE III : dispositions diverses et transitoires.

Article 32

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives aux organismes consultatifs s'appliquent à compter de la date du prochain renouvellement de ces organes suivant la date de publication du décret en Conseil d'Etat prévu aux articles 24 et 29 de la présente loi.

Article 33

Les dispositions du titre II de la présente loi relatives à la composition des jurys et des comités de sélection sont applicables aux jurys et comités de sélection dont la composition est fixée après la publication du décret en Conseil d'Etat fixant les modalités d'application des articles 25, 27, 28, 30 et 31 de la présente loi.

Article 34

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie Loi n°75-3 du 3 janvier 1975 - art. 8 (M)

Article 8

- Modifié par [Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 34 JORF 10 mai 2001](#)

Les limites d'âge pour l'accès aux emplois publics ne sont pas opposables aux mères de trois enfants et plus, aux veuves non remariées, aux femmes divorcées et non remariées, aux femmes séparées

judiciairement et aux femmes et hommes célibataires ayant au moins un enfant à charge, qui se trouvent dans l'obligation de travailler.

Sont assimilés aux emplois publics pour l'application du présent article les emplois offerts par les collectivités locales, les établissements publics, les entreprises publiques et les services concédés ainsi que par les caisses d'épargne ordinaires.

Jacques Chirac

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Élisabeth Guigou

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Jean Glavany

Le ministre de la fonction publique

et de la réforme de l'Etat,

Michel Sapin

La secrétaire d'Etat aux droits des femmes

et à la formation professionnelle,

Nicole Péry

(1) Loi n° 2001-397.

Directives communautaires :

Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail ;

Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

- Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Proposition de loi n° 2132 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2220 ;

Avis de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois, n° 2225 ;

Rapport d'information de M. André Vallini, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 2226 ;

Discussion et adoption le 7 mars 2000.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 258 (1999-2000) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, n° 475 (1999-2000) ;

Avis de M. René Garrec, au nom de la commission des lois, n° 1 (2000-2001) ;

Rapport d'information de M. Gérard Cornu, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 347 (1999-2000) ;

Discussion et adoption le 3 octobre 2000.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat, n° 2604 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2744 ;

Avis de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois, n° 2698 ;

Rapport d'information de Mme Nicole Bricq, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 2703 ;

Discussion et adoption le 28 novembre 2000.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée avec modifications par l'Assemblée nationale en deuxième lecture, n° 111 (2000-2001) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, n° 132 (2000-2001) ;

Discussion et adoption le 20 décembre 2000.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, n° 2838 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission mixte paritaire, n° 2866.

Sénat :

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission mixte paritaire, n° 189 (2000-2001).

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat en deuxième lecture, n° 2838 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2882 ;

Avis de Mme Nicole Feidt, au nom de la commission des lois, n° 2875 ;

Discussion et adoption le 30 janvier 2001.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, n° 208 (2000-2001) ;

Rapport de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des affaires sociales, n° 251 (2000-2001) ;

Discussion et rejet le 17 avril 2001.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, rejetée par le Sénat en nouvelle lecture, n° 208 ;

Rapport de Mme Catherine Génisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 3005 ;

Discussion et adoption, en lecture définitive, le 24 avril 2001.